

# **Arbeidstakeres rett til redusert arbeidstid.**

Kandidatnummer: 425

Leveringsfrist: 25.04.2007

( \* regelverk for spesialoppgave på:

<http://www.jus.uio.no/studier/regelverk/utf-forskr-vedlegg-i.html>

regelverk for masteroppgave på:

<http://www.jus.uio.no/studier/regelverk/master/eksamensforskrift/kap6.html> )

Til sammen 17366\* ord

25.04.2007

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>RETTE TIL ARBEIDSTIDSORDNINGER</u></b>	<b><u>2</u></b>
<b>2.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>2</b>
<b>2.2</b>	<b>Tvisteløsningsnemnda.</b>	<b>3</b>
2.2.1	Dagens prosessordning	3
2.2.2	Forvaltningens kompetanse i spørsmål om rett til redusert arbeidstid.	4
<b><u>3</u></b>	<b><u>RETTE TIL REDUSERT ARBEIDSTID.</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b>3.1</b>	<b>Retten til å få innvilget reduksjon</b>	<b>5</b>
3.1.1	Arbeidstaker som rettighetstaker	5
3.1.2	Hvilke arbeidstakere	5
3.1.3	Begrunnelsene for reduksjonsbehov	6
3.1.4	Ulempevurderingen	6
<b>3.2</b>	<b>Retten/plikten til å komme tilbake i full stilling.</b>	<b>7</b>
<b><u>4</u></b>	<b><u>INNVEDINGER MOT RETTE TIL REDUSERT ARBEIDSTID.</u></b>	<b><u>7</u></b>
<b><u>5</u></b>	<b><u>ALTERNATIVER TIL ARBEIDSTIDSORDNINGER JF AML § 10-2</u></b>	<b><u>8</u></b>
<b>5.1</b>	<b>6-timers dag</b>	<b>8</b>
<b>5.2</b>	<b>Konkurrerende alternativ</b>	<b>8</b>
<b><u>6</u></b>	<b><u>HOVEDHENSYN.</u></b>	<b><u>9</u></b>
<b>6.1</b>	<b>Historien bakover.</b>	<b>9</b>
6.1.1	Arbeidsmiljølovgivningen generelt.	9

6.1.2	Reguleringen av arbeidstid for arbeidstakere med omsorgsforpliktelser.	9
<b>6.2</b>	<b>Hensyn bak retten til redusert arbeidstid</b>	<b>11</b>
6.2.1	Innledning	11
6.2.2	Hensyn som lå bak lovfastsettelsen i 1983.	11
6.2.3	Hvilke hensyn har kommet til fra 1983 og til 2007.	12
<b><u>7</u></b>	<b><u>GJENNOMGANG AV FORVALTNINGSPRAKSIS</u></b>	<b><u>12</u></b>
<b>7.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>12</b>
<b>7.2</b>	<b>Fakta i sakene</b>	<b>13</b>
7.2.1	Antall klagesaker.	13
7.2.2	Hvilken sektor arbeidsgiver tilhører	13
7.2.3	Kjønnsfordeling i sakene	14
<b><u>8</u></b>	<b><u>BEHOVSVURDERINGEN - REDUSERT ARBEIDSTID</u></b>	<b><u>14</u></b>
<b>8.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>14</b>
<b>8.2</b>	<b>Behov – vekt</b>	<b>15</b>
8.2.1	Forsterket behov m.v.	15
8.2.2	Andre behov	17
8.2.3	Barn over ti år	20
<b>8.3</b>	<b>Aldersfordeling</b>	<b>21</b>
<b>8.4</b>	<b>Helsemessige og sosiale grunner</b>	<b>21</b>
<b><u>9</u></b>	<b><u>INTERESSEAVVEININGEN, HERUNDER ULEMPEVURDERINGEN</u></b>	<b><u>22</u></b>
<b>9.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>22</b>
<b>9.2</b>	<b>Antall medhold</b>	<b>23</b>
<b>9.3</b>	<b>Ulempene består i forhold ved virksomheten</b>	<b>24</b>
9.3.1	Tredjemenn	24

9.3.2	Virksomhetens størrelse	27
9.3.3	Økonomi og sikkerhet	31
9.3.4	Arbeidstidsordninger som fraviker normaldagen	32
<b>9.4</b>	<b>Ulemper som etter arbeidsgivers mening X har ansvar for</b>	<b>34</b>
9.4.1	Arbeidsgivers alternativer	34
9.4.2	Uenighet om gjennomføring	34
9.4.3	Forslag til endring av stilling	39
<b>9.5</b>	<b>Tilretteleggingsplikten</b>	<b>44</b>
<b>9.6</b>	<b>Der tilrettelegging medfører ulemper for virksomheten.</b>	<b>45</b>
9.6.1	Vikar	45
9.6.2	Ulike tiltak	49
<b>9.7</b>	<b>Momenter som taler for at vesentlig ulempe foreligger</b>	<b>50</b>
9.7.1	Tvil om behovet	50
9.7.2	Ansvar for å redusere behov	51
9.7.3	Redusere behovet, arbeidsgivers imøtekommenhet	51
<b>9.8</b>	<b>Momenter som taler mot at vesentlig ulempe foreligger:</b>	<b>53</b>
9.8.1	Uklar ulempe begrunnelse	53
9.8.2	Uttalelser fra andre ansatte	53
9.8.3	Krav til forebyggelse	53
9.8.4	Ingen ansatte med arbeidstidsreduksjon..	54
9.8.5	Imøtekommenhet vektlegges	55
9.8.6	Omsøkt reduksjon er liten eller av kort varighet taler mot at ulempene er vesentlige.	56
<b>9.9</b>	<b>Hvordan vektlegges erfaring</b>	<b>56</b>
<b><u>10</u></b>	<b><u>FLEKSIBEL ARBEIDSTID</u></b>	<b><u>59</u></b>
<b>10.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>59</b>
<b>10.2</b>	<b>Hensyn</b>	<b>59</b>
<b>10.3</b>	<b>Innvendinger mot retten til fleksibel arbeidstid</b>	<b>59</b>

<b>10.4</b>	<b>Retten til fleksibel arbeidstid.</b>	<b>60</b>
10.4.1	Rettighetstakere	60
10.4.2	Fleksibel arbeidstid	61
10.4.3	Jf forarbeidene	61
10.4.4	Jf praksis	61
<b>10.5</b>	<b>Vesentlig ulempevurdering</b>	<b>63</b>
10.5.1	I forhold til retten til redusert arbeidstid	63
10.5.2	Vesentlig ulempe	64
10.5.3	Kjernetid	64
10.5.4	Virksomhetens art	65
10.5.5	Retten til fleksibel arbeidstid og retten til redusert arbeidstid som alternativer til hverandre?	66
<b><u>11</u></b>	<b><u>TVISTELØSNINGSNEMNDA VS ARBEIDSTILSYNET</u></b>	<b><u>66</u></b>
<b><u>12</u></b>	<b><u>OPPSUMMERING</u></b>	<b><u>69</u></b>
<b><u>13</u></b>	<b><u>LITTERATURLISTE</u></b>	<b><u>71</u></b>
<b><u>14</u></b>	<b><u>LISTER OVER TABELLER OG FIGURER M V</u></b>	<b><u>A</u></b>
<b>14.1</b>	<b>Tabell over barns alder</b>	<b>A</b>
<b>14.2</b>	<b>Vedlegg.</b>	<b>B</b>

## 1 Innledning

Arbeidsmiljølovens § 10-2, 3. og 4.ledd hjemler retten til redusert arbeidstid og fleksibel arbeidstid. Tvisteløsningsnemnda er klageinstans for tvistene som oppstår som følge av uenighet om arbeidstidsordningene. Oppgavens mål er å kartlegge hvordan tvisteløsningsnemnda og tidligere arbeidstilsynet har avgjort saker om retten til redusert arbeidstid og retten til fleksibel arbeidstid.

Fremstillingen bygger på samtlige relevante avgjørelser som er tilgjengelig i arbeidstilsynets elektroniske arkiv<sup>1</sup>. Frem til 10. mars 2007<sup>2</sup>, var ingen av avgjørelsene offentlig tilgjengelig<sup>3</sup>. Sakene som er gjennomgått er både fra de lokale arbeidstilsyn, Direktoratet for arbeidstilsynet og tvisteløsningsnemnda. I alt utgjør dette 63 saker der retten til arbeidstidsreduksjon behandles, og 4 saker der rett til fleksibel arbeidstid behandles<sup>4</sup>.

De fleste sakene omhandler retten til reduser arbeidstid. Flertallet av sakene begrunnes med ”viktige velferdsgrunner”. Bare 9 av de totalt 63 sakene er begrunnet med ”helsemessige” eller ”sosiale grunner”<sup>5</sup>, hvorav det i de fleste foreligger spesielle omstendigheter som gjør dem mindre egnet til å belyse interesseavveiningen som forvaltningen foretar etter aml § 10-2, 4.ledd.

På dette grunnlag har jeg valgt å legge hovedfokus på forvaltningens behandling av de 54<sup>6</sup>

---

1 Som går tilbake til 2002. Presedensavgjørelsene er fra tiden før 2002.

2 Tvisteløsningsnemndas avgjørelser ble lagt ut på arbeidstilsynets nettsider.

3 Min tilgang har derfor vært godkjent av Departementet i medhold av forvaltningsloven § 13d om retten til innsyn i forskningsøyemed.

4 Se vedlegget under pkt 14

5 Mer om dette under pkt 8.4

<sup>6</sup> Hvor av 6 saker kommer fra presedensarkivet, 36 saker kommer fra arbeidstilsynet, 12 saker fra tvisteløsningsnemnda.

sakene om rett til redusert arbeidstid begrunnet med vektige velferdsgrunner. De to sakene fra tvisteløsningsnemnda som er begrunnet med helsemessige og sosiale grunner velger jeg imidlertid å behandle da de belyser tvisteløsningsnemndas praksis.

Interesseavveiningen er oppgavens hovedtema, der arbeidstakerens behov for redusert arbeidstid veies mot hvilke ulemper arbeidsgiver vil bli påført som følge av en arbeidstidsreduksjon. Her avdekkes hvilke ulemper som går igjen, og hvilken vekt ulike behov blir tillagt. Videre påpekes avgjørelser som fremstår som unntak fra en ellers entydig praksis.

Jeg vil først se på retten til redusert arbeidstid i lys av forarbeidene. Videre vil jeg nevne hvilke hensyn som ligger bak regelen, og angi dens aktualitet i samfunnet. Deretter vil jeg ta for meg redegjørelsen av funn fra forvaltningspraksis. Mot slutten av oppgaven behandles retten til fleksibel arbeidstid for å belyse hvilke likheter og ulikheter disse arbeidstidsordningene har i forhold til hverandre.

## **2 Retten til arbeidstidsordninger**

### **2.1 Innledning**

Arbeidsmiljøloven § 10-2 3. og 4.ledd regulerer retten til redusert og fleksibel arbeidstid. Til forskjell fra arbeidstidsordninger som springer ut av kollektive forhandlinger, blir arbeidstidsordninger etter § 10-2, 3. og 4.ledd individuelt tilpasset arbeidstakeren i avtale med arbeidsgiver på arbeidssstedet. Der arbeidstidsordning innebærer redusert arbeidstid vil arbeidstaker få kortere arbeidstid og redusert arbeidsmengde. Der arbeidstidsordningen gir arbeidstaker fleksibel arbeidstid legges arbeidstiden til tidspunkter på døgnet som fraviker den ordinære arbeidstiden men arbeidstakers innsats reduseres ikke.

Retten til redusert arbeidstid har eksistert i mer enn 24 år. Den har gjennomgått

lovendringer og er grunnlag for omfattende forvaltningspraksis. Dette skiller den i så måte fra retten til fleksibel arbeidstid som ble inntatt i arbeidsmiljøloven i 2005. Retten til redusert arbeidstid utgjør derfor hovedfokus i min oppgave.

Jeg behandler retten til fleksibel arbeidstid under pkt 11.

## 2.2 Tvisteløsningsnemnda.

### 2.2.1 Dagens prosessordning

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Dagens prosessordning trådte i kraft 1.januar 2006. Tidligere var det en saksbehandler ved det lokale arbeidstilsyn som behandlet sakene og Direktoratet for arbeidstilsynet som behandlet eventuelle klager over vedtakene.

”Tvisteløsningsnemnda består av en leder, to faste medlemmer og to medlemmer som oppnevnes i den enkelte tvist”<sup>7</sup>. De to sistnevnte medlemmene skal hver for seg være tilknyttet bransjene som er berørt i saken og således representere partenes interesser<sup>8</sup>. I tillegg til behandling av saker om rett til redusert arbeidstid behandler tvisteløsningsnemnda saker om rett til fleksibel arbeidstidsordning<sup>9</sup>.

”Saker om rett til redusert eller fleksibel arbeidstid må fremmes skriftlig<sup>10</sup> for tvisteløsningsnemnda senest innen fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker”<sup>11</sup>. ”Tvisten blir behandlet på grunnlag av de skriftlige fremstillinger som partene har gitt og sakens øvrige opplysninger. Nemnda kan innkalle partene dersom den mener at det er nødvendig for sakens opplysning”<sup>12</sup>. ”Tvisteløsningsnemndas vedtak fattes med alminnelig flertall og skal begrunnes”<sup>13</sup>

---

<sup>7</sup> Forskrift om tvisteløsningsnemnd § 1, 1.ledd

<sup>8</sup> Forskrift om tvisteløsningsnemnd § 1, 5.ledd

<sup>9</sup> Aml§10-13

<sup>10</sup> Forskrift om tvisteløsningsnemnd § 4,1.ledd

<sup>11</sup> Forskrift om tvisteløsningsnemnd § 3, 3.ledd

<sup>12</sup> Forskrift om tvisteløsningsnemnd § 4,2.ledd

<sup>13</sup> Forskrift om tvisteløsningsnemnd § 5,2.ledd



### 2.2.2 Forvaltningens kompetanse i spørsmål om rett til redusert arbeidstid.

Tvisteløsningsnemnda har samme kompetanse<sup>14</sup> som arbeidstilsynet hadde til å treffe vedtak om retten til redusert arbeidstid er til stede, omfanget av redusert arbeidstid, ordningens gjennomføring<sup>15</sup> og varighet. I det følgende tar jeg derfor med uttalelser om arbeidstilsynets praksis og kompetanse, men som i dag gjelder for tvisteløsningsnemnda.

Arbeidstilsynet kan prøve alle sider av saken, og fastsetter om det foreligger ulemper som utelukker arbeidstidsreduksjon. Således setter forvaltningen en standard for hva en arbeidsgiver må godta av omstilling og ulemper for at det skal være mulig for arbeidstakere å benytte seg av retten til redusert arbeidstid. Men spørsmål om endring av stillingens innhold, som fritak for reisevirksomhet<sup>16</sup>, faller utenfor arbeidstilsynets myndighetsområde. Dette må løses partene imellom, med bakgrunn i arbeidsgivers styringsrett og plikt til å tilrettelegge arbeidet. At arbeidstidsreduksjonen kan tas ut som arbeidsfrie perioder er ikke videreført i gjeldende lovs § 10-2,4.ledd, men ut fra forarbeidene legger nemnda<sup>17</sup> til grunn at tidligere tolkning og praksis i forhold til måten arbeidstidsreduksjonen gjennomføres på, fortsatt gjelder.

Retten til redusert arbeidstid er en betinget rett som varer så lenge lovens vilkår er oppfylt. Arbeidstakers rettigheter etter arbeidsmiljøloven kan ikke settes tilside av avtale mellom partene om varigheten av den reduserte arbeidstiden<sup>18</sup>.

## 3 Retten til redusert arbeidstid.

”Arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan

---

<sup>14</sup> Ot.prp.nr.49(2004-2005)s.166

<sup>15</sup> P.Sak6:98/00938

<sup>16</sup> A.Sak8:02/11696

<sup>17</sup> T.Sak5:5/2006

<sup>18</sup> P.Sak1:01.02.1993

gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene<sup>19</sup>.”

### 3.1 Retten til å få innvilget reduksjon

#### 3.1.1 Arbeidstaker som rettighetstaker

Reglene verner om ”arbeidstaker<sup>20</sup>”, og gjelder både heltidsansatte, og deltidsansatte<sup>21</sup>. At arbeidssøkende ikke blir vernet av bestemmelsen betyr at man ikke kan kreve en reduksjon i heltidsstillinger en søker på.

#### 3.1.2 Hvilke arbeidstakere

I utgangspunktet kan alle arbeidstakere som dokumenterer behov som fastsatt i bestemmelsen søke om reduksjon etter § 10-2nr.4. Alternativt kunne retten henvendt seg til en spesifikk gruppe som arbeidstakere med funksjonshemning, arbeidstakere med mindreårige barn, osv. For å unngå at disse gruppene ble stemplet som en krevende arbeidstakergruppe, valgte imidlertid lovgiver dagens utforming av lovbestemmelsen som bedre ivaretar deres muligheter på arbeidsmarkedet<sup>22</sup>.

Som følge av at regelen er gjort generell er det viktig å sile ut de mest trengende fra resten av søkerne, derfor setter loven kriterier til helsemessige, sosiale eller velferdsmessige grunner.

---

<sup>19</sup> Aml §10-2,4.ledd

<sup>20</sup> Aml§10-2nr3 og nr4

<sup>21</sup> P.Tolkningsspørsmål nr.2:7152/92

<sup>22</sup> Ot.prp.nr.3(1982-83)s.28

### 3.1.3 Begrunnelsene for reduksjonsbehov

Årsakene som begrunner arbeidstakeres behov for reduksjon er inndelt i tre hovedkategorier. ”Helsemessige” grunner, ”sosiale” grunner og ”viktige velferdsgrunner”. Arbeidstakers behov kan dekkes av flere av kategoriene, men det er tilstrekkelig at kriteriene i én av kategoriene oppfylles. Det gir imidlertid ikke søkeren umiddelbart krav på reduksjon, at en av de tre kategoriene er oppfylt. Dersom arbeidsgiver hevder at en reduksjon vil påføre virksomheten vesentlig ulempe beror sakens utfall på en helhetsvurdering.

”Viktige velferdsgrunner” søker å ivareta arbeidstakeres behov for tid til samvær med sine små barn eller behov som følge av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden<sup>23</sup>. Dette behandles under pkt 8.1

”Helsemessige” grunner refererer til søkers egen sykdom dokumentert med legeattest<sup>24</sup>.

”Sosiale” grunner kan anføres av arbeidstaker som har en belastning utenom det vanlige. Herunder alene foreldre, foreldre som har barn med store helseplager. Eller spesielle familieforpliktelser som varig sykt eller pleietrengende familiemedlem<sup>25</sup>.

### 3.1.4 Ulempevurderingen

Ettersom bestemmelsen verner om viktige samfunnsverdier er arbeidsgiver pålagt å tilrettelegge for individuelt tilpassede arbeidstidsordninger. Spørsmålet er imidlertid i hvilke situasjoner ulempene anses mer tungtveiende enn arbeidstakerens behov? Dette vil være oppgavens hovedfokus og behandles under interesseavveiningen.

---

<sup>23</sup> Ot.prp.nr.3(1982-83)s.40

<sup>24</sup> Ot.prp.nr.3(1982-83)s.40

<sup>25</sup> Ot.prp.nr.3(1982-83)s.40

### 3.2 Retten/plikten til å komme tilbake i full stilling.

Gjeninntredelsesretten gir arbeidstaker rett til å begynne i sin ordinære stillingsprosent når den avtalte periode med redusert arbeidstid er over, og er nesten like viktig som selve retten til å få reduksjon. Retten til redusert arbeidstid ville vært en mindre attraktiv arbeidstidsordning dersom arbeidstaker senere risikerte å stå igjen med en deltidsstilling etter en periode med arbeidstidsreduksjon. Fortrinnsretten går ennå lengre i sitt vern da den gir arbeidstakeren rett til å gå foran andre eksterne søkere i innstillingsprosessen til en stilling. Forutsetningene er at det må være ”under ellers like forhold” og ”forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene” som arbeidstaker allerede utfører<sup>26</sup>. Denne rettigheten for arbeidstaker er også like mye en plikt for arbeidstaker til å komme tilbake i sin ordinære stillingsprosent, og dermed av betydning for hvilke krav arbeidsgiver kan sette.

## 4 Innvendinger mot retten til redusert arbeidstid.

Når en fast ansatt i full stilling reduserer sin arbeidstid jf. § 10-2, 4.ledd er det nærliggende for arbeidsgiver å lyse ut resttiden som et vikariat, fremfor å opprette en fast stilling av resttiden. Retten til redusert arbeidstid vil dermed kunne redusere arbeidssøkendes muligheter til å få seg fast jobb. Men mange ansatte har ikke mulighet til å benytte seg av rettighetene til arbeidstidsordninger. Arbeidsoppgaver som er tids- og stedsbundet hindrer mulighet for fleksibel arbeidstid. Mange har ikke anledning til å redusere sin arbeidstid av økonomiske årsaker<sup>27</sup> og andre ønsker ikke å gå glipp av arbeidserfaring som gir senere karriere muligheter.

Utover de negative konsekvenser for arbeidssøkende har det blitt påpekt at redusert arbeidstid innskrenker avtalefriheten, og gjør arbeidsutøvelsen mindre fleksibel. Hensynet

---

<sup>26</sup> Ot.prp.nr.3(1982-83)s.35

<sup>27</sup> ot.prp nr.3(1982-83)s.25

til produksjonen og samfunnsøkonomien holdes også som argumenter mot bestemmelsen. Der mange deler arbeidsoppgavene kan det bli dårligere oppfølging i arbeidet, og kundene risikerer å få dårligere tjenester. Der arbeidsgiver er avhengig av arbeidstakers tilstedeværelse under hele sitt arbeid risikerer han driftsinnskrenkninger ved å måtte redusere sin arbeidstid tilsvarende arbeidstakers arbeidstidsreduksjon. Vikarbruk hindrer kontinuitet i arbeidsmiljøet, og i virksomhetens kunnskapsbase.

## **5 Alternativer til arbeidstidsordninger jf aml § 10-2**

### **5.1 6-timers dag**

6-timersdagen har vært fremmet av enkelte politiske miljøer siden 1975, og går ut på å gi arbeidstakere mulighet til lavere arbeidstid med like mye lønn. I 2006 og 2007 har dette supplerende alternativet til retten til arbeidstidsreduksjon blitt aktualisert på ny ved at Fornyings- og administrasjonsdepartementet har bevilget 20 millionene til studier og forsøk på 6-timersdagen<sup>28</sup>. Resultatene som vil foreligge i 2009, har som formål å gi kunnskaper om hvordan 6-timersdagen kan holde eldre arbeidstakere i arbeidslivet lengre, i tillegg til hvordan arbeidstidsordninger virker på områder som tidsklemme, sykefravær og produktivitet.

### **5.2 Konkurrerende alternativ**

Motstandere av retten til arbeidstidsordninger hevder muligheten til å jobbe i fast organiserte deltidstillinger<sup>29</sup> gjør arbeidstidsordningene jf § 10-2 overflødige. Ordet fast her betyr ikke nødvendigvis at stillingen er fast, bare at stillingen er fastsatt til å være en viss stillingsprosent. Stillingsprosenten som angis i en fast organisert deltidstilling uttrykker arbeidsmengden arbeidstaker plikter å jobbe. Stillingsprosenten arbeidstaker har i

---

<sup>28</sup> pressemelding nr40/2006, [www.regjeringen.no/nb/dep/fad/pressesenter/pressemeldinger](http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/pressesenter/pressemeldinger)

<sup>29</sup> Ot.prp.nr.3(1982-83)s.5

kraft av arbeidstidsreduksjon fra fulltidsstilling fastlegges derimot ut fra et ønske fra arbeidstaker. En fast organisert deltidsstilling gir således ikke like godt rettsvern og fleksibilitet som etter § 10-2 nr 4 da den ansatte vil være avhengig av arbeidsgivers godvilje dersom den skulle ønske å øke eller redusere sin arbeidstid.

## **6 Hovedhensyn.**

### **6.1 Historien bakover.**

#### **6.1.1 Arbeidsmiljølovgivningen generelt.**

Da samfunnet endret seg på 1800-tallet til å være industri basert med arbeidsplasser utenfor hjemmet, fikk arbeiderne mulighet til å forene seg og utgjøre en pressgruppe mot fabrikkene. Arbeidstidene var et sentralt felt som trengte regulering. Det går fram av den første arbeidslov av 1915 at den lovfastsatte arbeidstid var 10 timer i døgnet og 54 timer i uken<sup>30</sup>.

Lovbestemmelsene om arbeidstidsordningene utvider ytterligere arbeidervernet. Motstanden mot lovfastsettelse av rett til arbeidstidsordninger var langt mindre i 2004-2005 enn i 1982-83<sup>31</sup>. Kanskje har praktiseringen av redusert arbeidstid økt aksepten for arbeidstidsordninger og banet vei for lovfastsettelsen av retten til fleksibel arbeidstid.

#### **6.1.2 Reguleringen av arbeidstid for arbeidstakere med omsorgsforpliktelser.**<sup>32</sup>

Retten til valg av arbeidstid er en av flere reguleringer som søker å legge til rette for den

---

<sup>30</sup> Se Jakhell, *Oversikt over arbeidsretten*.3.utg, 2004 s.119-120

<sup>31</sup> Ot.prp.nr.3(1982-83), Ot.prp.nr.49(2004-2005), Inst.O.nr.29(1982-83)

<sup>32</sup> Se Lunden, *De frigjorte hender*, 5.utg.1978

moderne arbeidsfordelingen, hvor begge foreldrene er i arbeid utenfor hjemmet.

Kvinner og menns posisjoner i arbeidslivet har alltid hatt nær sammenheng med fordelingen av omsorgsoppgaver i hjemmet. Tradisjonelt sett har omsorgsoppgaver vært et privat kvinneanliggende i den enkelte familie, inntil industrialiseringen, etterfølgende kvinnekamp og likestillingspolitikk la både kvinner og menns arbeid utenfor hjemmet. I dag ansees omsorg i hjemmet også å være et statlig anliggende som søkes ivaretatt gjennom offentlige ordninger som barnehager, aldershjem og øvrige omsorgsinstitusjoner som kan avlaste foreldre, eller familier med ansvar for hjelpetrengende familiemedlem.

I tiden etter industrialiseringen rundt 1850-årene fikk menn fra alle samfunnsklasser mulighet til å ta lønnet arbeid. Kvinner skulle derimot ikke arbeide for å tjene til sitt livsopphold dersom de ville beholde sin sosiale status. Den nye arbeidsfordeling som fulgte av overgangen til pengehusholdning endret maktbalansen mellom man og kvinne både i hjemmet og i samfunnet som helhet. Det var ikke lenger kvinnens innsats i hjemmeproduksjon som avgjorde om hjemmet overlevde, men mannens inntektsbringende arbeid som kvinnen og familien var avhengig av.

Etter ca. 1850 jobbet ikke husmoren og tjenestepikene sammen i hjemmet lengre, og tjenestepikene fikk enda lavere status. Piker i byene foretrakk derfor fabrikkarbeid, hvor de mottok noe lønn og vant selvstendigheten. Siden satte de to verdenskrigene for alvor fokus på behovet for kvinnelig arbeidskraft. Husmorrollen som eksisterte på 1950- og 1960-tallet ble på 70-tallet gjenstand for en omfattende politisk debatt. Kvinner ønsket å forene oppgaven som mor og kone med yrkesutøvelse utenfor hjemmet. Likestillingsfremmende tiltak i samfunnet blir satt på den politiske dagsorden. Kvinner skulle kunne delta i arbeidslivet på lik linje med menn til, for slik å oppnå økonomisk uavhengighet og selvstendighet som samfunnsborger. I 2006 er det fortsatt et politisk mål å få kvinner ut i lønnet arbeid, forutsetningsvis må både forhold i hjemmet og samfunnet ligge til rette for dette, herunder muligheten for tilrettelagt arbeidstid.

## 6.2 Hensyn bak retten til redusert arbeidstid

### 6.2.1 Innledning

”Retten til arbeide er det overordnede mål” med arbeidstidsbestemmelsene<sup>33</sup> understreket Kommunal- og miljøvernskomiteen under lovgivningsprosessen til arbeidsmiljøloven av 1983. I forarbeidene<sup>34</sup> til arbeidsmiljøloven av 2005 er hovedformålet endret til å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. Dette tyder på at også hensynene bak bestemmelsen kan ha endret seg siden 1983.

### 6.2.2 Hensyn som lå bak lovfastsettelsen i 1983.

Lovforslaget var i 1983 et konkret bidrag i Willoch regjeringens likestillingspolitikk<sup>35</sup>.

**Likestillingshensynet** bak regelen var knyttet til det faktum at kvinner utgjorde den største andelen av de deltidsarbeidende i faste deltidsstillinger<sup>36</sup>. Å gi deltidsansatte bedre vern innebar derfor å gi kvinner i første rekke bedre rettigheter. I tillegg til at de potensielle brukerne av rettigheten sannsynligvis ville være kvinner med hovedansvar for familiens barn<sup>37</sup>. Lovgiver ønsket å oppnå en større utjevning av kjønns sammensetningen i arbeidslivet. Rettslig plikt til å tilrettelegge for deltidsarbeid i fulltidsstillinger, ville gjøre arbeidsmarkedet mer tilgjengelig og attraktivt for personer med omsorgsroller i hjemmet. Og et valg om å stifte familie ville ikke utelukke videre karriere muligheter i arbeidslivet, en beholdt sin rett til å jobbe heltid etter en periode med redusert arbeidstid jf gjeninntredelsesretten og fortrinnsretten.

Min gjennomgang av forvaltningspraksis viser at det fortsatt er kvinner som i hovedsaker representert i sakene. Men det er en tydelig tendens til at antall menn som søker om

---

<sup>33</sup> Inst.O.nr.29(1982-83)s.1

<sup>34</sup> Inst.O.nr.100(2004-2005)kap.10 under 13.2

<sup>35</sup> Inst.O.nr.29(1982-83)s.1

<sup>36</sup> Ot.prp.nr.3(1982-83)s.20 jf Deltidsundersøkelsen i 1978

<sup>37</sup> Ot.prp.nr.3(1982-83)s.26



redusert arbeidstid er stigende.

### 6.2.3 Hvilke hensyn har kommet til fra 1983 og til 2007.

**Likestilling** er fortsatt et viktig hensyn bak retten til redusert arbeidstid<sup>38</sup>. At stadig flere kvinner går ut i arbeidslivet fører med seg endringer i hjemmene som aktualiserer likestillingsspørsmål. Ofte vil redusert arbeidstid være en forutsetning for at begge foreldre skal kunne jobbe utenfor hjemmet og ha lik mulighet til å delta i barns hverdag og i organisering av hverdagen i hjemmet m.v. Barnehagedekningen er ennå ikke optimal, og selv med barnehageplass vil skiftarbeid og lignende skape behov for tilrettelagt arbeidstid.

**Familieliv** tilsier at arbeidstaker får muligheter til å planlegge og gjennomføre livet utenom arbeidet<sup>39</sup>

Tilrettelagt arbeidstid kan bidra til et **inkluderende arbeidsliv** ved å ivareta arbeidstakernes særlige livsfasebehov. Herunder arbeidstakere med redusert yteevne på grunn av helse eller alder og arbeidstakere med tidskonflikter mellom arbeid og privatliv<sup>40</sup>. Dette hensynet ble inntatt i formålsparagrafen til arbeidsmiljøloven av 2005 og setter arbeidstidsordninger på den politiske dagsorden.

## 7 Gjennomgang av forvaltningspraksis

### 7.1 Innledning

Opplysningene som følger er hentet fra de 36 sakene fra arbeidstilsynet og de 17 sakene fra tvisteløsningsnemnda. Av praktiske hensyn oppgis heretter arbeidstaker som X flere

---

<sup>38</sup> NOU2004:5s.234

<sup>39</sup> NOU2004:5s.234

<sup>40</sup> NOU2004:5s.238

steder i sakene.

## 7.2 Fakta i sakene

Sakene fra presedensarkivet har arbeidstilsynet selektert ut etter presedensrelevans og representerer derfor ikke hele bildet for tidsperioden de er hentet ut fra. Jeg unnlater derfor å bygge på dem i mine faktaangivelser, herunder barns alder.

### 7.2.1 Antall klagesaker.

Av sakene fra arbeidstilsynets arkiv er det 8 av 36 saker<sup>41</sup> som er avgjort i de lokale arbeidstilsyn som har blitt klaget inn for Direktoratet for arbeidstilsynet. Direktoratet opprettholdt førsteinstansens vedtak i fem av dem. En ble trukket tilbake av klager. I de to resterende sakene imøtekommer Direktoratet klagerens ønsker noe, og de endelige avgjørelsene er svært kompromisspreget. Når det gjelder sakene fra tvisteløsningsnemnda er de alminnelige domstolene ankeinstans<sup>42</sup>. Dette har pr i dag 15.02.07, ikke blitt gjort.

### 7.2.2 Hvilken sektor arbeidsgiver tilhører

I 24 av de 36 sakene fra arbeidstilsynets arkiv er arbeidsgiver privat. I de resterende 12 sakene er arbeidsgiver offentlig. I 12 av de 17 sakene fra tvisteløsningsnemnda er arbeidsgiver privat. I de resterende 5 sakene er arbeidsgiver offentlig.

Offentlige arbeidsgivere får i sakene om redusert arbeidstid medhold i 2<sup>43</sup> av 5 saker, dvs. i 40% av sakene fra tvisteløsningsnemnda, og bare medhold i 2<sup>44</sup> av 12 saker, dvs. i 16,7 % av sakene som er behandlet hos arbeidstilsynet.

---

<sup>41</sup> personlig meddelelse fra tvisteløsningsnemndas sekretariat.

<sup>42</sup> Se pkt 11

<sup>43</sup> T.Sak12:22/2006, T.Sak5:5/2006

<sup>44</sup> A.Sak7:02/10115, A.Sak9:2002/14161

Private arbeidsgivere får i sakene om redusert arbeidstid medhold i 3<sup>45</sup> av 8 saker, dvs. i 37,5 % av sakene fra tvisteløsningsnemnda, og ikke medhold i noen av de 24 sakene som arbeidstilsynet har behandlet.

### 7.2.3 Kjønnsfordeling i sakene

I bare 5 av de 36 sakene fra arbeidstilsynets arkiv er arbeidstakeren som søker om redusert arbeidstid en mann. I de 17 sakene som er avgjort i tvisteløsningsnemnda er arbeidstakeren en mann i 6 av sakene.

## 8 BEHOVSVURDERINGEN - redusert arbeidstid

### 8.1 Innledning

I avveiningen av partenes interesser vil arbeidstakers behov for arbeidstidsreduksjon være av betydning<sup>46</sup>. Det er med dette for øye at jeg her velger å gi en grundig oversikt over hvilke behov som er relevante, og hvilke som kan anses som så tungtveiende at terskelen heves<sup>47</sup> for hvilke ulemper arbeidsgiver kan begrunne et avslag med.

Alternativet andre ”viktige velferdsgrunner” i aml § 10-2, 4.ledd tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller behov som følge av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden<sup>48</sup>. I henhold til lovens forarbeider og praktiseringen av arbeidsmiljøloven § 46A skal foreldre med barn under 10 år uten videre anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette<sup>49</sup>, og trenger

---

<sup>45</sup> T.Sak9:16/2006, T.Sak3:3/2006, T.Sak4:4/2006

<sup>46</sup> T.Sak6:11/2006

<sup>47</sup> P.Sak7:98/00237, P.Sak2:94/02439-462.38

<sup>48</sup> T.Sak1:1/2006, P.Sak7:98/00237

<sup>49</sup> T.Sak1:1/2006, P.Sak7:98/00237

derfor ikke dokumentere tilleggsbelastninger<sup>50</sup>

Direktoratet uttaler at et ønske om mer samvær med barn vanskelig kan måles ut fra et registrerbart behov, det vil derfor i stor grad måtte være arbeidstaker som angir omfanget av arbeidstidsreduksjonen.<sup>51</sup>

Det store flertallet av sakene om rett til redusert arbeidstid som forvaltningen behandler er begrunnet med vektige velferdsgrunner. Men disse er utelukkende tvistesaker og utgjør trolig et svært lite antall i forhold til det totale antall søknader om redusert arbeidstid som enten blir innvilget eller ikke klaget inn til forvaltningen.

I en del av sakene behandles ikke spørsmålet om hvorvidt vektige velferdsgrunner foreligger. Årsakene er at partene er enige om at vektige velferdsgrunner foreligger<sup>52</sup>, striden gjelder gjennomføringen<sup>53</sup> av arbeidstidsreduksjonen eller hvorvidt en arbeidstidsreduksjon skal forlenges<sup>54</sup>.

## 8.2 Behov – vekt

### 8.2.1 Forsterket behov m.v.

Omsorgsoppgaver for barn under ti år gir ingen ubetinget rett til redusert arbeidstid, det forutsettes at det ikke innebærer ”vesentlig ulempe” for arbeidsgiver å innvilge arbeidstidsreduksjonen<sup>55</sup>. Videre kan arbeidsgivers ulemper i noen saker være ”vesentlige” målt mot et alminnelig behov for rett til redusert arbeidstid, men ettersom det foreligger omstendigheter som forsterker arbeidstakers behov vil terskelen heves for hva som anses å utgjøre ”vesentlige ulemper”.

Oversikt over hvilke saker forvaltningen har uttrykkelig angitt arbeidstakers behov som

---

<sup>50</sup> Ot.prp.nr3(1982-83)s.40

<sup>51</sup> P.sak2:94/02439-462.38

<sup>52</sup> A.sak27:2004/15104, A.sak21:2004/4793.

<sup>53</sup> A.sak28:2004/15731, A.sak22:2004/7530-8, A.sak16:03/19054 og A.sak8:02/11696.

<sup>54</sup> A.sak24:2004/13398

<sup>55</sup> Aml § 10-2, 4.ledd

forsterket:

Behovet anses **”ytterligere forsterket”** der X må levere sitt barn om morgenen i barnehagen<sup>56</sup> og hente barna i barnehagen<sup>57</sup>. Der X har hovedomsorg og derfor er avhengig av å levere og hente barna i barnehagen<sup>58</sup>.

Der X ikke har fått barnehageplass for sønnen<sup>59</sup>. At barnet har helseplager innebærer et forsterket behov for arbeidstidsreduksjon<sup>60</sup>. Et av barna lider av kronisk sykdom som vanskeliggjør barnepass hos andre og barna sliter med foreldrenes nylige samlivsbrudd<sup>61</sup>.

Behovet anses å være **”tungtveiende”** der X ikke har noen barnepassordning, og omsorgen for barnet har siden søknaden blitt gjennomført ved bruk av ferie og velvillig arbeidsgiver<sup>62</sup>. Der de to yngste barna ikke har fått 100 % barnehageplass, og det yngste barnets lider av luftveisinfeksjoner<sup>63</sup>.

I de andre saker der forvaltningen gir uttrykk for at arbeidstakers behov er mer enn alminnelig oppgis følgende; at det ikke kan skaffes barnehage er et **viktig moment**<sup>64</sup>.

Familiesituasjonen til X innebærer etter nemndas mening et **særlig** behov for arbeidstidsreduksjon<sup>65</sup>. **Behovet økes** da x har gjennomgått usikker og arbeidskrevende tid for henne selv og derigjennom virket inn på familien spesielt på datteren.<sup>66</sup> X har **tilleggsbelastninger** ved at barnet er sykt og mannen er mye borte<sup>67</sup>.

---

<sup>56</sup> A.sak34:2004/24374

<sup>57</sup> A.sak32:2004/22876

<sup>58</sup> A.sak33:2004/23776, A.sak30:2004/18963-5

<sup>59</sup> A.sak22:2004/7530-8

<sup>60</sup> T.sak1:1/2006

<sup>61</sup> P.sak6:98/00938

<sup>62</sup> A.sak36:2005/7745

<sup>63</sup> A.sak14:2003/12456

<sup>64</sup> A.sak15:2003/15063

<sup>65</sup> T.Sak10:17/2006

<sup>66</sup> P.Sak7:98/00237

<sup>67</sup> P.Sak3:96/00890.462.38

### 8.2.2 Andre behov

Flere saksbehandlere behandler både barns alder og øvrige momenter under ett og slår fast at vektige velferdsgrunner foreligger, uten å eksplisitt peke på hvilke momenter som eventuelt forsterker behovet. Her er det i ettetid vanskeligere å tolke hva som har vært vektlagt og avgjørende for sakens utfall. Disse begrunnelsene fra sakene kan uansett illustrere bredden på behovene bak søknadene. Noen ganger begrunnes søknaden med et **rent samværsønske** eller alene med omsorgsrollen for barn<sup>68</sup>, men ofte oppgis flere momenter i tillegg til omsorgsrollen.

I flere saker<sup>69</sup> begrunnes behovet for arbeidstidsreduksjon med at X er alene om **omsorgen/har hovedomsorg**. Der **samlivspartner er mye borte på grunn av reising**<sup>70</sup>, **eller overtidssjopping**<sup>71</sup>, anses X for å ha hovedansvar<sup>72</sup> for barna. I samtlige av sakene er det en kvinne som har hovedansvaret.

P.Sak5:97/02504445 Arbeidsgiver har i sin klage over førsteinstansens vedtak anført at Xs ektemann og far til barna må kunne ta ansvaret for barna noen timer et par tre ettermiddagen i uken, slik at X kan jobbe sen vakt. Direktoratet legger imidlertid vekt på at ektefellen har en arbeidssituasjon som innebærer mye reising og fravær og har hele landet som arbeidsfelt.

**Skiftarbeid** skaper ofte problemer med barnetilsyn der X er **alene- eller hovedforsørger**<sup>73</sup>.

A.Sak1:02/5938 X er alene med barna i 5 uker av gangen, i disse periodene søker hun om å få fritak for kveldsvakter, og jobbe dagvakter de dagene barna er i barnehagen.

---

<sup>68</sup> P.Sak1:01.02.1993, T.Sak8:15/2006, T.Sak10:17/2006, T.Sak12:22/2006, T.Sak9:16/2006, T.Sak4:4/2006, T.Sak3:3/2006

<sup>69</sup> A.sak8: 02/11696, A.sak18:03/26285, A.sak20:2004/4249

<sup>70</sup> P.Sak3:96/00890.462.38, T.Sak2:2/2006, A.Sak1:02/5938, A.Sak5:02/7992, A.Sak11:2003/4392, A.Sak33:04/23776-4

<sup>71</sup> A.Sak5:02/7992, A.Sak6:02/8028

<sup>72</sup> A.Sak11:2003/4392

<sup>73</sup> P.Sak6:98/00938

A.Sak21:04/4793 X har hovedomsorg for barnet, ønsker fritak for nattskift i helgene, hun ønsker tid med datteren. Dersom hun skulle tatt ut friskift i hverdagen ville det blitt de dagene datteren er i barnehagen, og det er ikke ønskelig, da X ønsker at barnet skal gå i barnehagen og treffe andre barn.

Det er i flere saker<sup>74</sup> oppgitt som begrunnelse for arbeidstidsreduksjon at **både X og ektefelle eller samboer har skiftarbeid**. Behovet blir her blant annet begrunnet med at en reduksjon ville gjort det lettere å tilpasse arbeidstiden mot ektefellens arbeidstid<sup>75</sup> eller muliggjøre at ektefellen kan arbeide kveldstid slik hennes stilling krever<sup>76</sup>.

I A.Sak5:02/7992 og A.Sak6:02/8028 uttaler arbeidstilsynet at foreldrene står helt fritt til å bestemme hvem av dem som skal arbeide i full stilling og eventuelt hvem som skal søke om redusert arbeidstid.

Bare i to av sakene<sup>77</sup> oppgis **barns sosiale problemer** som en del av begrunnelsen for behovet for arbeidstidsreduksjon. I begge sakene vektlegges atferdsvanskene. I syv saker<sup>78</sup> oppgis **barns helseproblemer** som en del av begrunnelsen for behovet for arbeidstidsreduksjon. Det er altså et mindretall av søknadene om rett til redusert arbeidstid som er begrunnet i barns sykdom.

i T.Sak1:1/2006 er 5-åringen plaget av eksem, noe som medfører mange våkenetter for mor og barn. X har av denne grunn behov for tid til å ta seg inn igjen, både for å ivareta restarbeidsevnen og for å ta seg av familien.

---

<sup>74</sup> A.Sak19:2004/4248, A.Sak7:02/10115, T.Sak15:8/2006, T.Sak3: 3/2006

<sup>75</sup> T.Sak3:3/2006

<sup>76</sup> T.Sak15:8/2006

<sup>77</sup> A.Sak6:02/8028, A.Sak13:03/9573

<sup>78</sup> P.Sak3:96/00890.462.38, P.sak6:98/00938, T.Sak1:sak1/2006, A.Sak5:02/7992, A.Sak14:2003/1245, A.Sak17:2003/23248, A.Sak29:2004/18845

I P.Sak6:98/00938, lider eldste barnet av kronisk astma og er avhengig av daglig medisiner, dette gjør at det er vanskelig å finne barnepass på kvelds- og nattestid.

Arbeidstakers livssituasjon<sup>79</sup>, eller **egen helsetilstand** er problematisk. Behov som slitasjeproblemer/helseplager må dokumenteres for at arbeidstilsynet skal legge vekt på dem<sup>80</sup>. Arbeidstilsynet påpeker at arbeidsgiver så langt det er mulig har plikt til å iverksette tiltak slik at en arbeidstaker som er borte fra arbeidet på grunn av sykdom har mulighet til å beholde et høvelig arbeid. Et mulig tiltak er tilrettelegging av arbeidstiden<sup>81</sup>. Dette synes å være tilfellet i en del av sakene, der X er sykemeldt p.g.a. bekymring for manglende organisering av barnepass<sup>82</sup>. Ved problemer med arbeidstakers helsetilstand er det flere kryssende regelverk hvor lov om folketrygd er den viktigste. Dette ligger imidlertid utenfor oppgavens tema.

I flere saker oppgis at de **ikke har fått barnehage plass**, eller at annet barnepass. I forhold til plikten til å redusere behovet som fremgår av A.Sak7:02/10115 vil det være nærliggende at forvaltningen kan kreve at ulike barnepassordninger er forsøkt. Men det har ikke blitt gjort i noen av sakene.

Eller at X ønsker å følge opp barn i periodene de har **skolefri**.

I henhold til lovens forarbeider<sup>83</sup> vil rett til å ta ut arbeidstidsreduksjonen som arbeidsfrie perioder dekke et behov hos foreldre med barn i de første skoleårene da det kan være vanskelig å skaffe tilsyn til barna ved lengre skoleferier, eller for barn i barnehage i perioder der barnehagene er stengt.

---

<sup>79</sup> P.Sak7:98/00237, P.Sak6:98/00938

<sup>80</sup> A.Sak3:02/7138

<sup>82</sup> A.Sak19:2004/4248

<sup>83</sup> Ot.prp.nr.50(1993-94)s.122



### 8.2.3 Barn over ti år

I bare en av sakene fra tvisteløsningsnemnda, og i 4 av de 36 sakene fra arbeidstilsynet er barnas alder over 10 år. Retten til redusert arbeidstid er her ikke ubetinget, men må vurderes om foreligger på bakgrunn av hvilke momenter som gjør seg gjeldene i de ulike sakene.

I A.Sak29:2004/18845 er barna 11 og 14 år. Det er dokumentert at *datteren har helseplager*, som moren ønsker å bruke ekstra tid på å følge *hektisk hverdag*. Arbeidstilsynet anser derfor ”andre vektige velferdsgrunner” som oppfylt.

I A.Sak20:2004/4249 er barna 10 og 12 år. X har *hovedomsorgen* for barna, far bor på en annen kant av landet. X er for tiden sykemeldt. Saken dreier seg om trygghet for barn og foreldres mulighet for å kunne følge opp barn hvor dette tas opp fra skolehold. På bakgrunn av arbeidstakers uttalelse om at tidligere periode med redusert arbeidstid har virket positivt inn på barnas forhold til skolen, og det vil virke uheldig å bryte den gode utviklingen, i tillegg til at *barnet bare er noen måneder fra å være under 10-års grense* finner arbeidstilsynet at det foreligger en viktig velferdsgrunn.

I A.Sak19:2004/4248 er barna 10 og 13 år. Slik X har sin arbeidstid, blir barna alene hele kvelden. Dette anser X for uforsvarlig hensett til barnas alder. Arbeidstilsynet uttaler at 13 åringen skal kunne ha egen fritid fremfor å måtte passe på sitt yngre søsken. Barn trenger regelmessig støtte og tilsyn på fritiden. Her dreier det seg om å mer enn samvær, å *skape trygge rammer for et barn* taler for å utvide grensen på 10 år i dette tilfellet. Arbeidstakers samboer (ikke far til barna) er forhindret fra å være hjemme om kvelden og X har ikke annen nær familie i nærheten som kan ta hånd om barna. *Yngste barnets alder* og de *tidspunkter* X kommer hjem om kveldene, tilsier jf arbeidstilsynet at viktig velferdsgrunn foreligger

I A.Sak18:03/26285 er barna 10, 12 og 14 år. X er *alene om omsorgen* for barna, og X har

et *høyt stress nivå* rundt seg som har ført til sykemeldinger. Til sammen gjør dette at vilkåret om vektige velferdsgrunner er oppfylt jf arbeidstilsynet.

I T.Sak7:sak13/2006 slår både flertall og mindretall fast at omsorg for barn på 10, 18 og 21 år ikke oppfyller kravet til vektige velferdsgrunner.

### 8.3 Aldersfordeling

Barnas alder<sup>84</sup> oppgis ikke konsekvent, så følgende oversikt blir bare et anslag. Barna under ti år fordeler seg i sakene fra **arbeidstilsynet**, slik at det ser ut som det er i de første fire årene som småbarnsforelder at arbeidstakere trenger reduksjon. Foreldre til toåringer er i flertall, det kan komme av ønsker om mild overgang fra fødselspermisjonsåret og at barnet ennå er forholdsvis lite i barnehagesammenheng. Videre oppstår behovet igjen ved første året på skole. I sakene fra **tvisteløsningsnemnda** er det nesten dobbelt så mange barn i barnehagealder, enn i skolealder som det søkes tid til omsorg for. Foreldre av barn på 1 år utgjør en stor gruppe, tilsvarende foreldre av 5 åringer, kanskje fordi det er året de begynner på skolen.

### 8.4 Helsemessige og sosiale grunner

Av alle sakene har jeg bare funnet 6 saker som er begrunnet med helsemessige grunner<sup>85</sup>. Og 3 saker som er begrunnet med sosiale grunner<sup>86</sup>.

At det oppstår få tviste saker der ”helsemessige<sup>87</sup>” grunner begrunner behovet for redusert

---

<sup>84</sup> Tabell pkt 14

<sup>85</sup> Fra arbeidstilsynets arkiv 2002/11287, 2002/14774, 2003/15203, 2005/4038, 2006/9250, fra tvisteløsningsnemnda T.Sak11:21/2006 .

<sup>86</sup> Fra presedensarkivet 96/00750, fra arbeidstilsynets arkiv 2005/18304 (senior hensyn), fra tvisteløsningsnemnda T.Sak7:13/2006 .

<sup>87</sup> Aml §10-2,4.ledd

arbeidstid, utelukker ikke at den blir mye brukt. Kanskje blir dokumenterte sykdom i så stor grad respektert av arbeidsgiver at det sjeldent oppstår tvister. Eller velger arbeidstakere heller å gå veien om en sykdomsmelding som er lønnet fremfor å be om reduksjon som fører til nedkorting av deres lønn?

”Sosiale<sup>88</sup>” grunner blir sjeldent brukt som grunnlag for søknad om reduksjon. Jeg tror dette i stor grad skyldes at tilfeller som faller inn under sosiale grunner ofte er sammenfallende med tilfeller som går inn under vektige velferdsgrunner<sup>89</sup>. Og da det i forarbeidene er gjort klart at å ha omsorg for egne barn under 10 år umiddelbart oppfyller lovkravet om en viktig velferdsgrunn, vil det være en enklere saksbehandling å slå fast at et av lovens alternative kriterier er oppfylt snarere enn å gå inn i en vurdering av hvorvidt kriteriet ”sosiale” grunner er oppfylt i foreliggende tilfelle.

## **9 Interesseavveiningen, herunder ulempevurderingen**

### **9.1 Innledning**

Hvilke ulemper som blir påberopt i sakene, og hvilken vekt ulempene gis i avveiningen mot arbeidstakers behov er gjenstand for min videre fremstilling av forvaltningens praksis. Jeg velger å behandle interesseavveiningene som gir uttrykk for særlige hovedtrekk ved forvaltningspraksis med tilhørende unntak.

Arbeidsmiljøloven § 10-2,4.ledd er ment å videreføre det materielle innholdet i tidligere § 46A, og praksis som har utviklet seg rundt ulempevurderingen er fremdeles relevant<sup>90</sup>. Endringen av ordlyden fra ”særlig” og ”vesentlig” ulempe innebærer ingen realitetsendring<sup>91</sup>. På denne bakgrunn har jeg i den følgende fremstilling valgt å ta med

---

<sup>88</sup> Aml §10-2,4.ledd

<sup>89</sup> Ot.prp.nr3(1982-83)s.40

<sup>90</sup> Ot.prp.nr.49(2004-2005) jf sak21/2006

<sup>91</sup> Ot.prp.nr.49(2004-2005)s.166

flere faguttalelser og mange illustrerende eksempler fra tiden før tvisteløsningsnemnda.

Det fremgår av forarbeidene at det må foretas en **avveining** av partenes interesser. Hvilke ulemper arbeidsgiver kan påberope seg beror på en skjønnsmessig- og totalvurdering i hvert enkelt tilfelle<sup>92</sup>. Hva som videre ligger i vilkåret ”særlig ulempe” i den enkelte sak, vil i praksis ofte være relativt – d.v.s. jo viktigere velferdsgrunner arbeidstaker har i denne interesseavveiningen, jo mer må arbeidsgiver tåle av ulempe<sup>93</sup>. Forarbeidene og forvaltningspraksis viser at bestemmelsen skal tolkes restriktivt for å sikre arbeidstakernes rett til redusert arbeidstid, så arbeidsgiver må strekke seg langt og tåle en god del ulemper i forbindelse med tilretteleggingen av arbeidet<sup>94</sup>. Videre er det arbeidsgiver som må påvise at vesentlig ulempe foreligger<sup>95</sup>.

Jeg velger å dele ulempevurderingen inn i tre hovedgrupper. Først behandler jeg ulemmene som består i forhold ved virksomheten, deretter ulemper som etter arbeidsgivers mening X er ansvarlig for og avslutningsvis situasjoner der tilretteleggingsplikten ikke lar seg overholde uten at det medfører ulemper for virksomheten.

## 9.2 Antall medhold

Av de totalt 56 sakene om retten til redusert arbeidstid har X fått medhold i de aller fleste sakene. Det er bare i 8 av dem at X ikke har fått medhold<sup>96</sup>. Videre er det bare i 3 at X har fått delvis medhold<sup>97</sup>. X har fått medhold i 45 av de 56 sakene.

Hvis jeg skiller mellom sakene som er avgjort av arbeidstilsynet og sakene som er avgjort av tvisteløsningsnemnda, finner jeg at i de 36 sakene fra arbeidstilsynet har X fått medhold i 31 av sakene, dvs. i 86,11 % av sakene. Mens i sakene fra tvisteløsningsnemnda har X

---

<sup>92</sup> A.Sak26:2004/14760

<sup>93</sup> A.Sak16:03/19054

<sup>94</sup> A.Sak1: 02/5938

<sup>95</sup> A.Sak3:2002/7138

<sup>96</sup> A.Sak7:02/10115, A.Sak9:2002/14161, T.Sak:3/2006, T.Sak:4/2006, T.Sak:5/2006, T.Sak:8/2006, T.Sak:16/2006, T.Sak:22/2006.

<sup>97</sup> A.Sak11:2003/4392, A.Sak20:2004/4249, A.Sak24:2004/13398

bare fått medhold i 8<sup>98</sup> av de 14 sakene, dvs. i 57,14 %..

Videre er 3 av medholdsavgjørelsene fra tvisteløsningsnemnda dissensavgjørelser<sup>99</sup>.

### 9.3 Ulempene består i forhold ved virksomheten

Ulempene som oppstår pga forhold ved virksomheten kan ramme virksomheten direkte, eller ramme virksomheten via en tredjemann virksomheten har ansvar for. Forhold ved virksomheten som kan gjøre en arbeidstidsreduksjon problematisk kan være virksomhetens størrelse, antall ansatte, virksomhetens økonomi, behov for sikkerhet, eller hvordan arbeidet er organisert.

#### 9.3.1 Tredjemenn

##### 9.3.1.1 Kunder m.m.

Hensynet til mottakere av virksomhetens tjenester kan gjøre reduksjon vanskelig. Det påberopes både i saker der arbeidstaker har personlig kontakt med brukerne<sup>100</sup> og i saker der arbeidstakers relasjon til kundene er formell og lite personavhengig<sup>101</sup>

Hensynet til kunder påberopes både der ingen kan overta arbeidsoppgavene uten opplæring og tilrettelegging<sup>102</sup>, og der flere medarbeiderne innehar samme kompetanse på arbeidsstedet<sup>103</sup>.

##### 9.3.1.2 Øvrige ansatte

Svært ofte begrunner arbeidsgiver avslaget bl.a. med at den omsøkte reduksjon ville påført de øvrige arbeidstakere for store ulemper. Arbeidstilsynet tar hensyn til hvilke

---

<sup>98</sup>T.Sak7:13/2006, T.Sak6:11/2006, T.Sak11:21/2006, T.Sak1:1/2006, T.Sak10:17/2006, T.Sak2:2/2006, T.Sak13:24/2006, T.Sak8:15/2006

<sup>99</sup> T.Sak7:13/2006, T.Sak6:11/2006, T.Sak11:21/2006

<sup>100</sup> A.Sak32:04/22876-4

<sup>101</sup> A.Sak22:04/7530-8, A.Sak25:2004/13473

<sup>102</sup> A.Sak32:04/22876-4

<sup>103</sup> A.Sak25:2004/13473, A.Sak22:04/7530-8

dokumenterte<sup>104</sup> **merbelastninger** medarbeiderne blir utsatt for. Det økte presset må imidlertid være av et visst omfang.

Dersom X skal arbeide 40 % av fulltid<sup>105</sup>, må ytterligere arbeid fordeles på de andre arbeidstakerne. I en **liten virksomhet** utgjør dette en ekstrabelastning. Arbeidstilsynet uttaler at vikaransettelse kan løse problemet.

I A.Sak2:02/6802 og A.Sak3:02/7138, spår arbeidsgiver at økt arbeidsmengde for øvrige ansatte vil skape helseproblemer og **økt sykefravær**. Imidlertid vektlegger arbeidstilsynet en nyansettelse som vil avlaste i A.Sak2:02/6802, og i A.Sak3:02/7138 vektlegges at arbeidsgiver har hatt et helt år på å løse situasjonen.

I flere saker<sup>106</sup> uttaler arbeidsgiver at arbeidstidsreduksjonen ville ført til **overtidsarbeid** for medarbeiderne.

A.Sak18:03/19054 Siden det er nødvendig å pålegge overtidarbeid uavhengig av om arbeidstakeren får redusert arbeidstid, bør uansett virksomheten vurdere den totale bemanning og tilrettelegging av arbeidet, ifølge arbeidstilsynet.

A.Sak21:04/4793 At skiftene det ønskes fritak fra dekkes med bruk av overtid er ulovlig som fast ordning, påpeker arbeidstilsynet og bemerker at vikaransettelse ikke har vært vurdert.

I flere saker<sup>107</sup> mener arbeidsgiver at en arbeidstidsreduksjon vil vanskeliggjøre **ferieavvikling**.

A.Sak16:03/19054 At flere småbarnforeldre på kontoret ønsker fri i de samme perioder som X og det ikke er ønskelig å forfordle noen, vil løses ved bruk av vikar ifølge

---

<sup>104</sup> A.sak26:04/14760

<sup>105</sup> A.Sak33:04/23776-4

<sup>106</sup> A.Sak2:02/6802, A.Sak11:2003/4392, A.Sak18:03/19054, A.Sak21:04/4793

<sup>107</sup> A.Sak16:03/19054 ,A.Sak21:04/4793 , A.Sak23:2004/9235

arbeidstilsynet.

A.Sak21:04/4793 At andre på skiftlaget får redusert tilgang på avspasering og feriefritid på disse skiftene, er isolert sett ikke et tungtveiende argument mot den ønskede arbeidstidsordningen ifølge arbeidstilsynet. X er den eneste av 100 prosessoperatører som har redusert arbeidstid, og arbeidsgiver anser ikke vikaranskaffelse som aktuelt.

A.Sak23:2004/9235 Der medarbeiderne vil få minimale muligheter til å avvikle ferie, uttaler arbeidstilsynet at lovens forutsetning er at retten til redusert arbeidstid kan medføre noe økt arbeidspress for de øvrige arbeidstakerne. Økt arbeidspress og vanskeligheter med ferieavvikling tillegges derfor ikke avgjørende vekt. Dette støttes av Direktoratet i klagebehandlingen.

I flere saker<sup>108</sup> vil redusert arbeidstid medføre dårlig **arbeidsmiljø**.

A.Sak26:2004/14760 En arbeidstidsreduksjon øker arbeidsbelastningen, og vil skape frustrasjon og misnøye hos medarbeiderne. Arbeidstilsynet mener belastningene normalt vil kunne avhjelpes ved god organisering av arbeidet slik arbeidsgiver er forpliktet til jf aml §§12nr.1 og 14.

I T.Sak12:22/2006 og A.Sak15:2003/15063 begrunner arbeidsgiver avslaget med at flere arbeidstakere vil søke om arbeidstidsreduksjon dersom X får medhold. Dette<sup>109</sup> vil skape interne problemer og dårlig arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet ser ikke at en arbeidstidsreduksjon kan virke negativ på arbeidsmiljøet.

---

<sup>108</sup> A.Sak7:02/10115, A.Sak15:2003/15062, A.Sak16:03/19054, A.Sak26:2004/14760

<sup>109</sup> A.Sak15:2003/15063

### 9.3.2 Virksomhetens størrelse

#### 9.3.2.1 Stor virksomhet

At virksomheten er stor kan tale til arbeidstakers fordel, som der<sup>110</sup> tvisteløsningsnemnda mener virksomhetens 40 ansatte, hvorav mange arbeider deltid, muliggjør tilretteleggelse for arbeidstakers arbeidstidsønsker.

Men selv om virksomheten har mange ansatte, kan det være få med samme **kompetanse** som X.

A.Sak3:02/7138 Av 28 ansatte, har 4 av dem samme stilling som X. Men arbeidstakers stilling representerer den mest sårbare kompetansen i virksomheten og er derfor vanskelig å erstatte.

Likeledes i A.Sak9:2002/14161 der etaten begrunner sitt avslag med at reststillingen må erstattes av en med fagkompetanse, hvilket ikke er tilgjengelig på arbeidsmarkedet. Dette er begge parter enige om. Utfallet i disse to sakene er imidlertid ulikt, og mulighetene for vikaransettelse er utslagsgivende. I A.Sak3:02/7138 vektlegger arbeidstilsynet og direktorat at selv om opplæring av vikar tar lang tid og ikke vil erstatte erfaringsgrunnlaget X har, har arbeidsgiver har hatt over et år på å opplære en vikar, så X får medhold både i første og annen instans. I A.Sak9:2002/14161 finner imidlertid arbeidstilsynet at etatens lovpålagte arbeidsoppgaver tilsier at X ikke kan få redusert sin arbeidstid, da omdisponering av personell for tiden ikke lar seg gjøre.

Kompetansehensynet var også viktig i T.Sak2:2/2006, der X som ovenfor nevnt fikk medhold i sin søknad om redusert arbeidstid, selv om arbeidsgiver ikke ville unnvære hennes dyktighet. Hennes arbeidsoppgaver som kassabetjent var lett å gi opplæring i, og skaper få kompetanseproblemer ved en vikaransettelse.

---

<sup>110</sup> T.Sak2:2/2006



Tilsvarende i A.Sak21:04/4793, der arbeidstilsynet vektlegger at X er den eneste av 100 ansatte med behov for arbeidstidsreduksjon, hvor mange har samme kompetanse som X.

### 9.3.2.2 De ansatte er få og virksomheten liten

Ofte oppgis dette som et av hovedargumentene i arbeidsgivers avslag.

A.sak24:2004/13398 Hvordan redusert arbeidstid innvirker på de øvrige ansatte er ikke et viktig argument isolert sett, men sett i sammenheng med at virksomheten er liten vil miljøet være særlig sårbart og dette må tillegges relevans, uttaler arbeidstilsynet.

Men i de fleste sakene vektlegges ikke at virksomheten er liten<sup>111</sup>. Selv ikke der X er eneste ansatte<sup>112</sup> eller der X er én av tre faste ansatte<sup>113</sup>. I begge disse sakene finner arbeidstilsynet at arbeidsgiver kan ansette vikar.

A.Sak34:04/24374-3 At virksomheten er liten og en arbeidstidsreduksjon vil gi utslag på produktiviteten i andre avdelinger, tillegges ikke avgjørende vekt av arbeidstilsynet. De påpeker at arbeidsgivers oppgave er å finne alternative løsninger og tilrettelegge arbeidet, slik at retten ikke blir illusorisk.

Også i mindre virksomheter kan **andre ansattes kompetanse** veie opp for noe fravær av X.

A.Sak8:02/11696 Der både tidligere vikar og sjefen på arbeidsfeltet har samme kompetanse som X, bør de kunne avlaste X og løse resttid problemet, ifølge arbeidstilsynet.

Tilsvarende avgjørelse finner vi i A.Sak25:2004/13473 der tre kollegaer som støtter ham i søknaden har samme kompetanse som X.

I T.Sak9:16/2006 er derimot X eneste med redigeringskompetanse ved et lite kontor. Arbeidsgiver uttaler at en reduksjon i arbeidstakers arbeidstid ville forverret den allerede

---

<sup>111</sup> T.Sak13:24/2006, A.Sak31:2004/19121

<sup>112</sup> A.Sak32:04/22876-4

<sup>113</sup> A.Sak31:2004/19121

kritiske bemanningssituasjonen. Og at funksjonen som kontorsjef krever tilstedeværelse på kontoret fem dager i uken, særlig i kontorets vekstfase.

#### 9.3.2.3 Kritisk bemanningssituasjon

Uavhengig om virksomheten er stor eller liten kan **bemanningssituasjonen være kritisk**<sup>114</sup>. Dette kan skyldes at økonomien<sup>115</sup> i virksomheten er stram. Men dårlig planlegging fra arbeidsgiver er vel så ofte årsaken bak bemanningskrisen<sup>116</sup>.

**Økonomiske årsaker** har forårsaket bemanningskrisen i A.Sak11:2003/4392. X søker her om 1 times reduksjon hver dag. Arbeidsgiver uttaler at for å få stillingen besatt av en vikar må stillingsprosenten utvides, hvilket øker lønnskostnadene. Dette innebærer særlig ulempe da virksomheten lever på et eksistensminimum og ansatte nettopp har blitt oppsagt. Direktoratet uttaler imidlertid at vikaranskaffelse også er ordinær ulempe i situasjonen virksomheten er i.

**Dårlig planlegging** forklarer bemanningsproblemene i de følgende sakene.

A.Sak29:2004/18845 Andre ansattes arbeidstidsreduksjon, langtidssykemelding og uføretrygd påberopes å utelukke en arbeidstidsreduksjon. Arbeidstilsynet vektlegger imidlertid at arbeidsgiver ikke har forsøkt å dekke opp med vikar for noen av tilfellene, heller ikke for X i de 3 foregående årene hvor hun hadde 40 % reduksjon.

Arbeidstilsynet uttaler i en lignende situasjon at dersom reduksjon i bemanningen medfører økt belastning eller går utover sikkerheten på arbeidsplassen har arbeidsgiver plikt til å iverksette tiltak som vikar ansettelse<sup>117</sup>.

---

<sup>114</sup> T.Sak9:16/2006, A.sak27:2004/15104

<sup>115</sup> A.Sak27:2004/15104

<sup>116</sup> A.Sak31:2004/19121

<sup>117</sup> A.Sak16:03/19054

P.Sak7:98/00237 Der kommunen har en kritisk lav sykepleierdekning foreslår Direktoratet at permisjoner slås sammen til hele stillinger, og vikaranskaffelse.

#### 9.3.2.4 Andre ansatte med arbeidstidsreduksjon

I flere av sakene begrunner arbeidsgiver avslaget med at det **allerede er gitt rett til redusert arbeidstid til andre ansatte** i virksomheten<sup>118</sup>. Direktoratet har uttalt at det totale antall reduserte stillinger i virksomheten kan ha betydning i interesseavveiningen<sup>119</sup>.

A.Sak24:2004/13398 Der X har hatt redusert arbeidstid i 5 år, avslår arbeidsgiver blant annet p.g.a. at det allerede var innrømmet en annen arbeidstaker redusert arbeidstid. Dette vektlegges av arbeidstilsynet som nekter X forlenget arbeidstidsordning, i tillegg til arbeidsgivers fleksibilitet og imøtekommenhet.

Men at arbeidsgiver har et stort antall ansatte med redusert arbeidstid, betyr ikke automatisk at det utgjør en særlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge X sin omsøkte arbeidstidsreduksjon<sup>120</sup>.

I T.Sak6:11/2006 begrunner arbeidsgiver sitt avslag med at 19 av de totalt 37 lærere på skolen allerede var deltidsansatte. Flertallet i nemnda forstår at det byr på utfordringer å organisere et tilfredsstillende undervisningstilbud samtidig som det tilrettelegges for deltidsstillinger. Men legger avgjørende vekt på at dette imidlertid ikke er noen uvanlig situasjon i grunnskolen eller i denne kommunen.

Flere kollegaer med redusert arbeidstid vil også kunne tale for at stillingen lar seg dele. Dette var begrunnelsen i A.Sak17:2003/23248 der X fikk medhold av arbeidstilsynet, til tross for at arbeidsgiver hevdet en deling av arbeidsoppgavene vil føre til vesentlig ulempe.

---

<sup>118</sup> T.Sak4:4/2006

<sup>119</sup> P.Sak2:94/02439-462.38

<sup>120</sup> P.Sak2:94/02439-462.38, A.Sak30:04/18963-5

### 9.3.3 Økonomi og sikkerhet

Økonomiske hensyn er relevante under vurderingen av om en arbeidstidsreduksjon er til særlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidstakers fravær reduserer arbeidsgivers lønnsutgifter tilsvarende, slik at den økte økonomiske belastningen må stå i sterkt misforhold til arbeidstakerens behov for reduksjon i arbeidstiden, før det utelukker arbeidstakers rett til arbeidstidsreduksjon<sup>121</sup>.

#### 9.3.3.1 Økonomiske ulemper

Der økonomi utgjør arbeidsgivers ulempe, uttaler som oftest forvaltningen at de økonomiske ulempene bare utgjør generell ulempe.

Men i P.Sak6:98/00938 medgir forvaltningen at kostnadene er store. Men siden X har stort behov blir ulempevurdering strengere enn vanligvis. At nåværende søknad påfører medarbeidere ulemper og at skiftarbeidet gjør reduksjon vanskeligere å tilpasse, gjør heller ikke ulempene tyngre enn arbeidstakers behov, ifølge Direktoratet.

A.Sak27:2004/15104 Virksomheten har hatt store økonomiske problemer og arbeidstakers stilling er opprettet i denne anledning for å hindre kundefrafall. Deltidsarbeid vil minske kvaliteten på tjenesten ifølge arbeidsgiver. Arbeidstilsynet ser utfordringen med deltidsarbeid i denne stillingen, men påpeker at virksomheten plikter å tilrettelegge arbeidstiden til ansatte og arbeidstakers barn har bare 80 % barnehageplass.

#### 9.3.3.2 Sikkerhetsmessige ulemper

Der sikkerhetsmessige ulemper begrunner arbeidsgivers avslag på søknad om arbeidstidsreduksjon, uttaler Arbeidstilsynet at arbeidsgiver må avhjelpe sikkerhetsproblemet med vikaransettelse. En lov kollisjon mellom arbeidsmiljølovens HMS-regler og arbeidstidsordninger skal ikke skje. Arbeidstilsynet forutsetter videre at

---

<sup>121</sup> P.Sak6:98/00938

arbeidsgiver i sitt budsjett må ta høyde for arbeidstidsreduksjoner<sup>122</sup>.

I A.Sak19:2004/4248 påpeker arbeidstilsynet at sikkerhetsproblemene har økonomisk bakgrunn, og lovgivers intensjon er at retten til arbeidstidsreduksjon ikke skal umuliggjøres av økonomiske innskrenkninger. Uansett er det få vakter det er snakk om, så det er umulig at arbeidstidsreduksjonen avgjør virksomhetens økonomi.

A.Sak20:2004/4249 Der X er sjåfør i kriminalomsorgen påpeker arbeidstilsynet at sannsynligheten for sikkerhetsproblemene er mindre jo mindre arbeidstidsreduksjonen er.

#### 9.3.4 Arbeidstidsordninger som fraviker normaldagen

Der arbeidstaker jobber skift eller turnus avviker arbeidstiden fra alminnelig arbeidstid, og X er sjelden alene om å ville slippe helgevakter, kveldsvakter og nattvakter. Vikaransettelser har i disse sakene dermed ofte vært forsøkt tidligere og turnusen tar høyde for at ugunstige vakter fordeles likt mellom de ansatte. Direktoratet har imidlertid uttalt<sup>123</sup> at selv om en endring fra skiftarbeid til ren dagtid innebærer en større omstilling fra arbeidsgivers side enn redusert arbeidstid hos normalt dagtidsarbeidende skal aml § 46 A anvendes for skiftarbeidende som for dagtidsarbeidende. Som nevnt under behovsvurderingen behøver også mange skift- og turnusarbeidere arbeidstidsreduksjon.

At en omlegging av arbeidstiden i en skiftproduksjon er **kostnadskrevende** nevnes i flere saker<sup>124</sup>. Et eksempel er der resttiden må dekkes av overtid<sup>125</sup> fordi arbeidsgiver ikke ønsker vikar. Eller der innvilgelse av den omsøkte arbeidstidsreduksjon vil kreve nyansettelse. Her kan en merke seg T.Sak4:4/2006 der flertallet ikke gir X medhold da arbeidsgivers merknader til utdanning av nytt personell blir for store. Mindretallet vektlegger imidlertid at kostnadene ikke blir uforholdsmessig store da det kan være flere

---

<sup>122</sup> A.Sak16:03/19054

<sup>123</sup> P.Sak6:98/00938

<sup>124</sup> P.Sak1:01.02.1993, P.Sak6:98/00938, T.Sak4:4/2006

<sup>125</sup> A.Sak21:04/4793

medarbeidere som ønsker redusert arbeidstid, og at denne typen arbeidstakere ligger over gjennomsnittet i antall arbeidstimer i forhold til andre typer yrker.

Videre begrunner arbeidsgiver avslag med at de **administrative ulempene** blir store <sup>126</sup>, enten fordi den ønskede ordning ikke passer med oppsatte skift<sup>127</sup>, eller at arbeidstidsreduksjonen vanskelig kan gjennomføres pga kompliserte skiftplanssystemer, og tariffavtalte regler om arbeidstid<sup>128</sup>. Det trekkes også frem at innvilgelse av den omsøkte ordning vil **forfordele X** på bekostning av medarbeiderne<sup>129</sup>

I sakene der X søker om fritak for **helgevakter**<sup>130</sup> viser det seg vanskelig å få medhold av forvaltningen. Arbeidstilsynet stiller strenge krav til arbeidstakers behov i avveiningen mot arbeidsgivers problemer med vikaransettelse, og ulemper for de andre ansatte.

A.Sak7:02/10115 X får ikke medhold i sin søknad om fritak for helgearbeid hver tredje helg der begrunnelsen er problemer med pass av 5 barn under 10 år, da hennes mann ofte jobber i helgene. Andre ansatte har også problemer med å jobbe i helgene, herunder aleneforeldre. Arbeidstilsynet begrunner sitt avslag med at X kan minske sitt behov for fri i helgene siden hennes mann har rett på fri i helgene ifølge arbeidsmiljøloven.

Heller ikke i T.Sak12:22/2006 gis X medhold i sin søknad om fritak for helgearbeid hver tredje helg. At det er bare 4 måneder det søkes om gjør vikaranskaffelse vanskeligere. Og da X ikke oppgir forsterkende momenter legges avgjørende vekt på arbeidsgivers vanskeligheter med vikaranskaffelse.

Som en del av retten til redusert arbeidstid kan arbeidstaker også **legge om arbeidstiden**. I sakene om redusert arbeidstid er omleggingen gjort i kraft av at uønskede skift blir redusert bort. Mens en omlegging i kraft av fleksibel arbeidstid utelukkende ville dreid seg om en

---

<sup>126</sup> P.Sak1:01.02.1993.

<sup>127</sup> P.Sak6:98/00938.

<sup>128</sup> T.Sak3:3/2006

<sup>129</sup> P.Sak6:98/00938

<sup>130</sup> A.Sak11:2003/4392

inn gripen i arbeidsgivers styringsrett til å organisering av arbeidet<sup>131</sup>.

I de fleste sakene der X i tillegg til reduksjon ønsker om omlegging av skiftarbeid fra natt til dag<sup>132</sup>, eller omlegging av skiftarbeid fra kveld til dag<sup>133</sup> får X medhold. Ofte fordi X er eneforsørger<sup>134</sup> eller har hovedomsorg<sup>135</sup> for barna.

## 9.4 Ulemper som etter arbeidsgivers mening X har ansvar for

### 9.4.1 Arbeidsgivers alternativer

Arbeidsgiver foreslår ofte hvordan reduksjonen kan innvilges. Det kan være forslag til alternative gjennomføringsordninger, endring av omfanget på arbeidstidsreduksjonen eller endring i arbeidstakers nåværende stilling. Hvor imøtekommende forslaget er avgjør ofte hvilken vekt det tillegges arbeidsgivers favør under interesseavveiningen. Arbeidstaker blir tilsvarende ilagt mer ansvar for ulemper dersom hun/han ikke kan begrunne arbeidstidsreduksjonens omsøkte omfang og gjennomføring.

### 9.4.2 Uenighet om gjennomføring

Hvis arbeidsgiver ensidig avgjorde hvordan en redusert arbeidstidsordning skulle gjennomføres, ville ikke retten til redusert arbeidstid vært reell<sup>136</sup>. Arbeidstilsynet kan derfor treffe vedtak om ordningens gjennomføring og varighet<sup>137</sup>, og begrenser således arbeidsgivers styringsrett. Imidlertid står partene fritt til å finne frem til andre løsninger de enes om, dersom ordningen skissert i vedtaket ikke er hensiktsmessig<sup>138</sup>

---

<sup>131</sup> T.Sak17:04/07, T.Sak16:03/07

<sup>132</sup> P.Sak6:98/00938, A.Sak21:04/4793

<sup>133</sup> A.Sak19:2004/4248, A.Sak1:02/5938

<sup>134</sup> A.Sak19:2004/4248

<sup>135</sup> A.Sak21:04/4793, A.Sak1:02/5938

<sup>136</sup> A.Sak24:2004/13398

<sup>137</sup> P.Sak6:98/00938

<sup>138</sup> A.Sak24:2004/13398

En interesseavveining må<sup>139</sup> også foretas med hensyn til selve gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen. Forvaltningsavgjørelsene bygger i mange av sakene på at et spesielt sterkt behov for en bestemt ordning, krever at ulempene for arbeidsgiver må være tilsvarende store for at retten kan settes til side<sup>140</sup>.

**Hvor sterkt behov** X har er relevant i mange saker der behovet bak den omsøkte gjennomføring bare kan bli ivaretatt på den omsøkte måte. Sett i sammenheng med at retten til redusert arbeidstid har til formål å plassere arbeidstiden slik at yrkesaktivitet og omsorgsarbeid kan kombineres på en god måte<sup>141</sup>, vil arbeidstaker ofte stille sterkt i tvistene der reduksjonen må gjennomføres som omsøkt for at arbeidsliv og familieliv ikke skal komme i konflikt.

A.Sak28:2004/15731 Behovet for arbeidstidsreduksjonen begrunnes med at X ønsker å hente sitt barn tidligere i barnehagen, da hans døgnrytme gjør ham veldig sliten på slutten av dagen. En annen gjennomføring av arbeidstidsordningen fører ikke til mer **kvalitetstid** med barnet, hvilket var formålet med å få redusert arbeidstiden. Arbeidsgiver har mangelfull begrunnelse for avslag og har ikke tenkt alternativer. Her stiller arbeidstilsynet spørsmålet om arbeidstakers rett til redusert arbeidstid vil være reell dersom ikke den omsøkte gjennomføringen bli gjennomført.

At styrken på behovet for den omsøkte ordning kan avgjøre interesseavveiningen kommer tydelig frem i T.Sak3:3/2006. Arbeidstakers er pilot med behov for en arbeidstidsreduksjon på nøyaktig 20 % som var begrunnet med behov for forutberegnelighet når det gjelder fridagenes plassering. Arbeidsgivers tilbud om 25 % reduksjon vil gi arbeidstaker større grad av forutsigbarhet, med fast fri hver mandag. At X ikke takker ja til dette tyder på at behovet ikke er tungtveiende. At stillingen arbeidsgiver foreslår gir X noe mer fri og en noe større lønnsnedgang enn han i utgangspunktet ønsker, tillegges da ikke avgjørende vekt av

---

<sup>139</sup> T.Sak2:2/2006, T.Sak13:24/2006, T.Sak3:3/2006, T.Sak10:17/2006, T.Sak4:4/2006

<sup>140</sup> T.Sak6:11/2006

<sup>141</sup> Ot.prp.nr.3(1982-83)s.28



tvisteløsningsnemnda.

Et tydelig eksempel på at graden av behov er relevant i interesseavveiningen finnes i A.Sak11:2003/4392. X søker om 1 time reduksjon hver dag, og fri for helgejobbing. Hennes ønsker er imidlertid begrunnet med ulike behov. Reduksjonen i ukedagene er begrunnet med omsorg for barn. Ønsket om fri i helgene er imidlertid utelukkende begrunnet med praktiske gjøremål i hjemmet. X får rett til en time fri hver dag. Derimot finner ikke Direktoratet at hennes ønske om fri i helgen er like strekt tiltrengt og innfrir ikke dette, men gir henne i stedet rett til å forlate jobben ved skoletidens slutt den uken hun skal jobbe helg.

I flere av sakene står tvisten om reduksjonen skal tas ut som **hele eller halve dager**.

Det kan enten være som i T.Sak10:17/2006 der X ønsker fredag fri, mens arbeidstaker foreslår å fordele arbeidstidsreduksjonen på ukedagene. Selv om X har en nøkkelstilling her veier hennes familiesituasjon og behov for samvær med sitt barn tyngre, da det går an å skaffe vikar.

Likeledes veier X behov for hele dager atskillig tyngre enn arbeidsgivers ulemper med å skaffe kvalifisert vikar, så lenge arbeidsgiver ikke har forsøkt å skaffe vikar<sup>142</sup>

.

Behov for en **spesifikk dag eller tidspunkt** forekommer også. Særlig viktig blir behovet for gjennomføring en spesiell dag der arbeidstaker ikke har barnehageplass en fast dag i uken<sup>143</sup>, eller der X ikke har fått barnehageplass og derfor trenger kortere dager for å hente sønnen i parken som stenger kl 14<sup>144</sup>.

---

<sup>142</sup> P.Sak3:1996/00890.462.38

<sup>143</sup> T.Sak2:2/2006

<sup>144</sup> A.Sak22:04/7530-8

I andre saker dreier gjennomføringstvisten seg **om kveldsvakter kan omgjøres til dagvakter.**

X<sup>145</sup> behøver å slutte slik at hun kan hente barnet i barnehagen som stenger 16.30. X har arbeidstid frem til 17.00, og arbeidsgivers forslag om fri én av ukedagene eller begynner senere på jobb løser ikke problemet med henting. Virksomhetens arbeid er lagt til ettermiddagen og den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil derfor utgjøre en vesentlig ulempe. Likevel legger nemnda enstemmig vekt på at arbeidsgiver ikke har overholdt tilretteleggingsplikten.

I sakene hvor X ønsker reduksjonen uttatt i **skoleferiene**<sup>146</sup> påpeker direktoratet at vikaranskaffelse vil minske problemene med ferieavvikling for de øvrige ansatte.

A.Sak23:2004/9235 X ønsker fri i juleferien, påskeferien, og en uke i sommerferien. Behovet varer kun en begrenset periode i arbeidstakers arbeidsliv. Direktoratet påpeker at arbeidsgiver plikter å tilrettelegge med vikaranskaffelse, og at noe økt arbeidspress og vanskeligheter med avvikling av ferie for de øvrige ikke tillegges avgjørende vekt.

I mange av sakene der arbeidstaker utelukkende søker reduksjonen gjennomført på en måte, blir **arbeidsgivers ulemper** lettere større enn der arbeidstidsreduksjonens gjennomføring planlegges i fellesskap av arbeidstaker og arbeidsgiver.

I noen tilfeller har ikke arbeidsgiver mulighet til å tilrettelegge for arbeidstidsreduksjon selv om de ønsker. Arbeidets **art** kan utelukke vikarbruk.

T.Sak15:8/2006 Der X ønsker å jobbe 10.00 til 16.00 tre dager i uken frigis økonomiske ressurser, men nemnda ser ikke hvordan arbeidsgiver vil kunne gjøre bruk av vikar til

---

<sup>145</sup> T.Sak:13:24/2006

<sup>146</sup> A.Sak16:03/19054

avisredigering og deskarbeid innenfor en så begrenset periode som det er snakk om. Oppgavene blir derfor merarbeid for de øvrige ansatte og arbeidstaker får ikke medhold.

Der arbeidstakers **yrke er særegent** vil vikaransettelse innebære vanskeligheter. Der X er flyger kreves en faglært vikar med en viss størrelse på stillingsprosenten ifølge krav om flytimer, og vikaransettelse blir kostnadskrevende.

I A.Sak12:2003/7517 ønsker X en reduksjon på 11 %. Arbeidsgiver påpeker at den omsøkte reduksjonen er lav, og kravene til antall flytimer vil kreve at det ansettes en ny kaptein i større stillingsprosent enn det arbeidstakers reduksjon tilsier. 50 % stillingen arbeidsgiver tilbyr er uaktuell for X da lønnsnedgangen blir for stor. Direktoratet medgir at de svært store økonomiske kostnadene er en stor ulempe for virksomheten, men vektlegger at alle pilotene i dag jobber for mye jf lov og avtaleverk. Dermed er kostnadene forbundet med opplæring av en ny flyger ikke for mye, og argumentet med at en ny pilot vil få for liten stillingsprosent bortfaller da han overtar arbeid fra flere enn X.

I T.Sak4:4/2006 er flygerens arbeidsgiver mer imøtekommende med forslag (sammenlignet med saksforholdet i A.Sak12:2003/7517). X ønsker reduksjonen gjennomført som to dager fri hver arbeidsperiode mens arbeidsgiver heller vil gi fire dager fri annenhver arbeidsperiode. Flertallet gir ikke X medhold, ulempene ved å måtte utdanne nytt personell anses mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for mer regelmessige friperioder som lettere vil kunne tilpasses ektefellens arbeidstid. De påpeker at de lønsmessige forskjellene på de to alternative ordningene ikke er dokumentert. De legger til grunn at arbeidsgiver langt på vei har imøtekommet arbeidstakers ønske.

Mindretallet legger sin vurdering nærmere arbeidstilsynets avgjørelse i Sak12atil, ved å påpeke at andre piloter kan ha behov for redusert arbeidstid da arbeidsgruppen ligger godt over et normalt årsverk for vanlig arbeidstid for skiftarbeid og omfattes ikke av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

### 9.4.3 Forslag til endring av stilling

Arbeidsgiver foreslår i flere av sakene at X kan endre sin stilling. Enten ved å gå over i en fast deltidsstilling<sup>147</sup> fremfor å få redusert sin arbeidstid i nåværende stilling. Eller ved å gå over i en mindre ansvarsfull stilling.

Forvaltningen påpeker imidlertid at X har rett til reduksjon i den stillingen hun/han til dagelig har, både der arbeidsgiver foreslår fast deltidsstilling<sup>148</sup> eller redusert ansvar<sup>149</sup>.

#### 9.4.3.1.1 Fast deltidsstilling

En overgang fra heltidsstilling til fast deltidsstilling innebærer imidlertid at X mister rettighetene som følger med en fast stilling<sup>150</sup>.

Dette illustreres i A.Sak17:2003/23248, der X søker redusert arbeidstid i sin faste heltidsstilling. Arbeidsgivers forslag på 50 % i fast deltidsstilling, er uaktuelt da hun ønsker muligheten til å øke stillingsprosenten senere.

I A.Sak5:02/7992 foreslår arbeidsgiver at X heller går over til fast lavere stillingsbrøk enn å få en reduksjon på 40 %. Arbeidstilsynet påpeker at X er helt fri til å følge eller avslå arbeidsgivers forslag.

#### 9.4.3.1.2 Annet stillingsinnhold. Arbeidstaker i lederstilling

I noen saker påpeker arbeidsgiver at X kan redusere vanskelighetene ved å skifte stilling i virksomheten. Forvaltningens tradisjonelle svar i disse tilfellene har vært at arbeidsgiver kan først se seg om etter andre løsninger<sup>151</sup> når redusert arbeidstid i dagens stilling

---

<sup>147</sup> A.Sak24:2004/13398

<sup>148</sup> A.Sak34:04/24374-3

<sup>149</sup> T.Sak9:16/2006

<sup>150</sup> Se pkt 5.2 foran i oppgaven

<sup>151</sup> A.Sak34:04/24374-3 s.3, A.Sak18:2003/26285, A.Sak34:2004/24374

medfører særlig ulempe. Men tvisteløsningsnemnda har nylig tatt en avgjørelse<sup>152</sup> som går i motsatt retning. I flere av sakene der arbeidsgiver foreslår at et bytte av stilling i stedet for å redusere sin arbeidstid har arbeidstaker **ledende stilling**. Fra 1995 har personer med arbeid av ledende art og andre med særlig selvstendig stilling også hatt rett til redusert arbeidstid jf § 10-12, 1.ledd og 2.ledd. Det påpekes i forarbeidene at det noe oftere vil medføre særlige ulemper for virksomheten at ledere går over på redusert arbeidstid, men det skal etter departementets oppfatning ikke føre til at denne gruppen arbeidstakere holdes utenfor ordningen til å søke om redusert arbeidstid. Dette betyr at ulempene for bedriften må være betydelige utover de vanlige ulempene ved at en leder arbeider i en redusert stilling, før bedriften kan få medhold i at det foreligger en "særlig ulempe" i lovens forstand<sup>153</sup>.

At terskelen heves for hva som anses å utgjøre vesentlig ulempe i sakene der X er ansatt i nøkkel stilling fremheves i A.Sak6:02/8028, der arbeidstilsynet uttrykker at selv om arbeidsgiver oppgir at stillingen er omfattende og ansvarsfull kan ikke arbeidstilsynet se at bedriften har ulemper ut over det som må ansees som normale ulemper ved at en leder arbeider i en redusert stilling. De vektlegger en lite aktiv holdning til å løse problemet ved at det ikke er forsøkt å skaffe vikar.

At X er **leder er ikke alene en god nok begrunnelse for avslag** på søknad om redusert arbeidstid<sup>154</sup>. Har omfanget av reduksjonen og ordningen fungert tidligere kan det oppveie problemer forbundet med at X er leder<sup>155</sup>. Likeledes kan særlig behov og at X er fleksibel veie tyngre enn arbeidsgivers ulemper med vikaranskaffelse<sup>156</sup>.

A.Sak18:03/26285 Selv om arbeidstilsynet medgir at det her er vanskelig å finne kvalifisert vikar fordi X innehar en lederstilling, finner de det ikke mer tungtveiende enn arbeidstakers behov. X har aleneomsorg for tre barn over ti år. I tillegg har X et høyt stressnivå rundt seg

---

<sup>152</sup> T.Sak9:16/2006

<sup>153</sup> Ot.prp.nr.50s.122-123

<sup>154</sup> A.Sak35:2005/12955

<sup>155</sup> A.Sak35:2005/12955

<sup>156</sup> T.Sak10:17/2006

som har ført til sykemeldinger. Arbeidstilsynet påpeker at siden det er nødvendig å bruke overtid i virksomheten uavhengig av om X får redusert sin arbeidstid eller ikke, taler dette for at arbeidsgiver bør tilrettelegge arbeidet bedre, og at det kan foreligge vikarbehov uavhengig av arbeidstakers søknad.

T.Sak12:22/2006 At X er ledende sykepleier nevnes bare innledningsvis som en nøytral opplysning, og brukes verken av X eller arbeidsgiver som noe argument senere i saken. Dette er en av de nyere avgjørelsene der X er leder, og kan tyde på at innholdet i § 41 har blitt klarlagt gjennom tidligere avgjørelser.

Selv om X har ledende stilling som produksjef<sup>157</sup> eller svært selvstendig stillingen skal det mye til for at **vikaranskaffelse** ikke anses som annet enn ordinær ulempe<sup>158</sup>. Også der X som avdelingsleder er eneste ansatte i virksomheten, finner arbeidstilsynet at ulempene med opplæring og ansettelse av vikar er mindre tungtveiende enn arbeidstakers behov for redusert arbeidstid<sup>159</sup>. Arbeidstilsynet påpeker også at når en arbeidstaker reduserer arbeidstiden bør mengden på arbeidsoppgavene reduseres tilsvarende<sup>160</sup>. Det kan tyde på at selv om arbeidstidsreduksjon blir innvilget, er det vanskeligere å praktisere redusert arbeidstid der X er ansatt i lederstilling. Kravene til arbeidsmengden er her større enn i mindre ansvarsfulle stillinger.

Og når det gjelder stillingsendring med redusert ansvar, bemerker forvaltningen at reduksjon i arbeidstid skal gis **i den stillingen arbeidstaker har**<sup>161</sup>. Dette blir satt på spissen i <sup>162</sup> der X som kontorsjef ønsker to hele dager fri. Arbeidsgiver foreslår i stedet at hun sier fra seg ansvaret som kontorsjef. Som høyeste beslutningstaker og frontfigur i virksomheten må X være synlig ifølge arbeidsgiver. Flertallet i nemnda gir arbeidsgiver medhold, da stillingens karakter ikke er forenlig med så mye som 40 % redusert arbeidstid,

---

<sup>157</sup> A.Sak6:02/8028

<sup>158</sup> A.Sak33:04/23776-4

<sup>159</sup> A.Sak32:04/22876-4

<sup>160</sup> A.Sak18:03/26285

<sup>161</sup> A.Sak18:03/26285

<sup>162</sup> T.Sak9:16/2006

særlig fordi hun har en lederrolle og kontoret er i en vekstfase. De legger videre noe vekt på forslaget om å fritta henne for lederstillingen selv om forslaget riktignok ble ikke ble fremsatt som en løsning spesielt innrettet mot tilrettelegging for arbeidstidsreduksjon. Mindretallet påpeker derimot at saken ikke dreier seg om rett til redusert ansvar men rett til redusert tid, og at hennes fravær har fungert tidligere, arbeidsgiver har ansvar for å bedre bemanningen og at bemanningen antagelig blir bedre på sikt.

I flere av sakene oppgir arbeidsgiver at en redusert arbeidstid blir vanskelig å innvilge fordi X besitter en så **sentral stilling** i virksomheten. Her er X ofte er leder eller innehaver av en nøkkelrolle i form av kompetanse og erfaring i bedriften<sup>163</sup>, eller én av få ansatte i virksomheten. Men også i disse sakene henviser arbeidstilsynet til at retten til redusert arbeidstid også gjelder arbeidstakere med arbeid av ledende art<sup>164</sup>.

#### 9.4.3.2 Omfang

##### 9.4.3.2.1 Den omsøkte reduksjonen er for liten.

Det er sjeldent at den omsøkte reduksjon er for stor, slik at arbeidsgiver får problemer med å gi arbeidstaker oppgaver som er små nok<sup>165</sup>. Stillingsforslagene fra arbeidsgiver er nesten alltid av et større omfang enn den omsøkte arbeidstidsreduksjonen. En liten reduksjon etterlater en tilsvarende liten resttid, som vil være vanskelig å utlyse som en egen stilling. Økes størrelsen på vikarstillingen utover det resttiden består i, påføres arbeidsgiver en større lønnskostnad enn hans vikarbehov tilsier, og argumentet om at retten til arbeidstidsreduksjon er selvfinansierende frafaller. Dette temaet behandles også under vikarvurderingen.

##### 9.4.3.2.2 Inntektsreduksjon

Der arbeidsgivers forslag innebærer en større reduksjon enn omsøkt vil imidlertid X ofte

---

<sup>163</sup> A.Sak3:02/7138

<sup>164</sup> A.Sak30:04/18963-5

<sup>165</sup> T.Sak11:21/2006

avslå tilbudet av økonomiske grunner. I denne sammenheng har tvisteløsningsnemnda uttalt at ”et tilbud om en arbeidstidsordning fra bedriftens side som innebærer en lønnsnedgang utover hva arbeidstakeren har forutsatt, vil kunne innebære en tilsidesettelse av arbeidstakerens rett til redusert arbeidstid etter loven”<sup>166</sup>.

P.Sak6:98/00938 Arbeidsgiver foreslår en mye større reduksjon enn X ønsker. Som aleneforsørger søker X om 20 % reduksjon, og arbeidsgivers forslag til reduksjon på 50 % er økonomisk umulig i hennes situasjon. Arbeidstilsynet gir henne medhold.

Derimot får ikke X medhold i T.Sak3:3/2006, der X hevder arbeidsgivers forslag på 5 % større reduksjon enn omsøkt utgjør en for stor lønnsnedgang.

Mindretallet i T.Sak4:4/2006 finner derimot at en lønnsnedgang på 5 % bør bli vektlagt, selv om det hersker uklarheter om lønnsnedgangen er på 5 %.

#### 9.4.3.2.3 Hvem får medhold

I de fleste av sakene der arbeidsgiver finner det problematisk at den omsøkte reduksjonen er for liten, **får likevel X medhold**<sup>167</sup>.

T.Sak5:5/2006 er eksempel på at **arbeidsgiver unntaksvis har fått medhold** i at reduksjonen det søkes om er for liten er. Flertallet fant ikke å kunne legge avgjørende vekt på at stillingen ikke hadde blitt lyst ut, verken nå eller de tre foregående årene han har søkt. Flertallet legger til grunn at kommunen har erfart at det er svært vanskelig å få tak i leger til en så liten vikarstilling, bl.a. fordi den gir lavere inntjening enn den ordinære legepraksisen. Plikten til å jobbe i 10 % stillingen er derfor nedfelt i hans avtale om allmennlegepraksis i fastlegeordningen i kommunene.

---

<sup>166</sup> T.Sak3:3/2006

<sup>167</sup> A.Sak5:02/7992, A.Sak8:02/11696, A.Sak2:02/6802, A.Sak12:2003/7517



#### 9.4.3.3 Fordelingen av arbeidstidsreduksjon mellom foreldre

Forvaltningen er fast bestemt på at det er helt fritt opp til foreldrene selv å avgjøre hvem som skal redusere sin arbeidstid. Også i saker der det er femte år på rad at utelukkende denne forelderen reduserer sin arbeidstid. Forvaltningen kommenterer i flere saker at ektefeller kunne fordele uttaket av arbeidstidsreduksjon i større grad. At det er to foreldre burde tale for at arbeidsgivers ulemper tillegges noe mer vekt enn der arbeidstaker er aleneforelder. Dette bør etter min mening sees i sammenheng med at foreldre med aleneomsorg anses å ha forsterkende behov. Hvem som tar hovedomsorg for barn, er langt på vei et fritt valg for foreldre, i dag hvor begge som regel er i arbeid. Likevel er det i nesten alle tilfellene der den andre parten er mye borte eller jobber mye overtid<sup>168</sup> kvinner som søker om reduksjon. Det er ikke rimelig at det bare er en av arbeidsgiverne som får belastningen med tilrettelegging osv, samtidig er det ikke heldig for kvinners mulighet på arbeidsmarkedet at det i større grad er arbeidsplasser som ansetter kvinner som opplever krav om tilrettelegging av arbeidstid. Situasjonen blir særlig satt på spissen der begge foreldre er ansatt i lederstilling men hvor det ensidig er hun som har tatt ut reduksjon de siste fem årene og ønsker å forlenge perioden ytterligere, og med stort omfang på reduksjonen i tillegg<sup>169</sup>.

#### 9.5 Tilretteleggingsplikten

Arbeidsgiver er under enhver omstendighet forpliktet til å forsøke å legge forholdene til rette slik at ulempene blir minst mulig<sup>170</sup>, også i forhold til ønsket gjennomføring<sup>171</sup>. Det er arbeidsgivers oppgave å finne frem til alternative løsninger og tilrettelegge arbeidet, slik at retten til redusert arbeidstid ikke blir illusorisk<sup>172</sup>. De øvrige arbeidstakerne må påføres minst mulig merbelastning<sup>173</sup>, samtidig er lovens forutsetning at den reduserte arbeidstid i

---

<sup>168</sup> Under pkt 8.2.2.4.

<sup>169</sup> A.Sak6:02/8028

<sup>170</sup> T.Sak11:21/2006

<sup>171</sup> T.Sak13:24/2006

<sup>172</sup> A.Sak32:2004/22876

<sup>173</sup> A.Sak22:2004/7530

forsvarlig grad kan medføre økt arbeidspress for de øvrige medarbeiderne<sup>174</sup>. Arbeidstilsynet nevner noen ganger nærliggende løsninger, men presiserer imidlertid at disse kun er ment som eksempel, og at det er arbeidsgiver som må finne frem til løsninger<sup>175</sup>.

At det tidligere har vært tilrettelagt for arbeidstakeren er ikke relevant dersom dette har vært begrunnet i andre behov enn de som begrunner den foreliggende søknad om rett til redusert arbeidstid<sup>176</sup>.

## 9.6 Der tilrettelegging medfører ulemper for virksomheten.

Ulempene arbeidsgiver oppgir som grunnlag for sitt avslag på søknad om arbeidstids reduksjon, blir ofte tilbakevist av forvaltningen med begrunnelsen at arbeidsgiver ikke har tilrettelagt nok for arbeidstidsreduksjonen.

### 9.6.1 Vikar

Der virksomheten er underbemannet er vikaranskaffelse det mest nærliggende tiltaket en arbeidsgiver kan iverksette for å imøtekomme ønsker om redusert arbeidstid. I de aller fleste sakene påpeker forvaltningen at vikaranskaffelse samt opplæring av vikaren er helt ordinær ulempe<sup>177</sup>. Forvaltningens praksis er nesten så entydig at en kan oppstille en hovedregel om at arbeidsgiver plikter å ansette vikar, med mindre det foreligger helt spesielle omstendigheter.

Slike spesielle omstendigheter kan være at arbeidstakeren som skal erstattes innehar spesielle kvalifikasjoner som få eller ingen andre besitter, eller det der bedriften befinner seg ikke finnes kvalifiserte søkere. Det vil også ofte kunne være vanskelig å skaffe interesserte søkere til et vikariat som er "lite"<sup>178</sup>. Videre vil det være tilfeller hvor stillingens art eller andre forhold i bedriften som gjør at vikarbruk kan medføre store

---

<sup>174</sup> A.Sak29:2004/18845, P.Sak7:98/00237

<sup>175</sup> A.Sak30:2004/18963

<sup>176</sup> P.Sak6:98/00938

<sup>177</sup> A.Sak32:2004/22876

<sup>178</sup> P.Sak2:94/02439-462.38

ulempen for virksomheten<sup>179</sup>.

Arbeidsgivers innsats når det gjelder vikaransettelse er nesten litt overraskende varierende, i forhold til hvor uttalt kravet om at vikaranskaffelse er i forvaltningspraksis.

#### 9.6.1.1 Ikke forsøkt å skaffe vikar

Der arbeidsgiver utelukker vikaransettelse som mulig tiltak kan begrunnelsen være at arbeidsgiver ikke ønsker vikar<sup>180</sup>, eller ikke anser vikaranskaffelse som mulig.

Der arbeidsgiver **ikke ønsker vikar** har dette blitt begrunnet med dårlig erfaring med deltidsarbeid<sup>181</sup>.

I saker der arbeidsgiver ikke har foretatt vikaranskaffelse uten å begrunne hvorfor, påpeker arbeidstilsynet at utfallet av saken kanskje hadde blitt annerledes dersom arbeidsgiver forgjeves hadde forsøkt å skaffe vikar<sup>182</sup>.

Arbeidsgiver oppgir ulike begrunnelser for hvorfor de **anser vikaranskaffelse som så umulig** at de ikke engang har forsøkt.

I mange saker ligger krav til **kompetanse**<sup>183</sup> til grunn.

P.Sak3:1996/00890.462.38 Arbeidsgiver har ikke forsøkt å finne vikar da det er vanskelig å finne en vikar med reiselivsutdanning. Klagen ble ikke tatt til følge av Direktoratet da bedriften ikke hadde forsøkt å skaffe vikar.

P.Sak5:97/02504445 Klagen ble ikke tatt til følge av Direktoratet, da virksomheten ikke

---

<sup>179</sup> A.Sak21:04/4793

<sup>180</sup> P.Sak5:97/02504445, T.Sak10:17/2006

<sup>181</sup> A.Sak27:2004/15104

<sup>182</sup> A.Sak21:04/4793, A.Sak29:2004/18845

<sup>183</sup> A.Sak30:04/18963-5

hadde forsøkt å skaffe vikar og arbeidet som resepsjonist ikke er vanskelig å overlate til en vikar.

I en stor gruppe saker<sup>184</sup> anser arbeidsgiver det for vanskelig eller umulig å skaffe vikar fordi den omsøkte reduksjonen er liten, slik at **resttiden er for liten** til å dekkes av vikar.

I T.Sak6:11/2006 anser arbeidsgiver det som umulig å skaffe vikar. Dersom vikar ansettes må stillingsprosenten utvides, hvilket innebærer økte utgifter og vil innebære ”særlig” ulempe da de lever på et eksistensminimum og det er nettopp foretatt oppsigelser av ansatte.

I T.Sak8:15/2006 anser arbeidsgiver det som nesten umulig å få vikar til én dag i uken.

Både reduksjon på 11,58 %<sup>185</sup> og 20 %<sup>186</sup> oppgis som for små i forbindelse med utlysning som vikariater.

I A.Sak16:03/19054 medgir arbeidstilsynet at selv om vikar kan anskaffes vil det kunne være et problem at vikariatet er så lite at man må belage seg på å ta inn flere vikarer i løpet av året.

I A.Sak23:2004/9235 påpekes at det er vanskelig å skaffe vikar for en så **kort periode**.

I A.Sak29:2004/18845 anser arbeidsgiver det for vanskelig å anskaffe vikar siden vikarstillingen vil **varierte i omfang** ettersom tiden går. X søker nemlig om å fortsette i 60 % stilling i 2 mnd til, deretter 70 % i de kommende 5 måneder og deretter 80 % i 2 måneder til.

---

<sup>184</sup> A.Sak2:02/6802, A.Sak8:02/11696, A.Sak12:2003/7517

<sup>185</sup> A.Sak16: 03/19054

<sup>186</sup> T.Sak13:24/2006

### 9.6.1.2 Har forsøkt å ansette vikar

Det stilles **strengt krav til forsøkene på å skaffe vikar**. Stilling må utlyses både internt, eksternt, og i ulike stillingsprosenter. Arbeidstilsynet har vektlagt at arbeidsgiver har en egen vikarordning<sup>187</sup> eller stor arbeidsløshet i distriktet<sup>188</sup> som argumenter for at vikaranskaffelse ikke bør være vanskelig for arbeidsgiver. Tidligere forsøk på vikaranskaffelse holder ikke som begrunnelse for avslag.

T.Sak1:1/2006 arbeidsgiver vet av erfaring at det vil være svært vanskelig å få noen til å dekke opp for X, de har utlyst stillinger på gunstige betingelser tidligere uten å få respons. Likevel må de prøve igjen og forsøke i dette konkrete tilfellet, da X har forsterket behov med barn med helseplager og reduksjonen det søkes om er bare på 15 %.

Der arbeidstakers behov er mindre<sup>189</sup> eller arbeidsgivers forslag er imøtekommende<sup>190</sup>, legges derimot ikke avgjørende vekt på om stillingen har blitt utlyst.

I mange av sakene hvor arbeidsgiver er fast overbevist om at vikar ikke vil ha nødvendig **kompetanse**<sup>191</sup>, eller være godt nok **kvalifisert**<sup>192</sup> mener arbeidstilsynet at opplæring vil eliminere problemet.

Selv der X innehar den mest sårbare kompetansen, og det kreves mange års opplæring og erfaring for å utføre jobben hans, fikk X likevel medhold fordi arbeidsgiver var blitt varslet ett år før<sup>193</sup>.

I Sak18:03/26285 har arbeidstilsynet forståelse for at det kan være vanskelig å erstatte X

---

<sup>187</sup> A.Sak23:2004/9235

<sup>188</sup> P.Sak1:01.02.993

<sup>189</sup> T.Sak5:5/2006

<sup>190</sup> A.Sak24:2004/13398

<sup>191</sup> A.Sak32:04/22876-4, A.Sak23:2004/9235

<sup>192</sup> A.Sak13:03/9573

<sup>193</sup> A.Sak3:02/7138

pga den kompetansen som kreves som seniorkonsulent, imidlertid veier hennes behov tyngre. Arbeidsgiver uttaler at det i tiden fremover vil bli nødvendig med overtidarbeid uavhengig av reduksjonen til X, også dette taler for et vikarbehov etter arbeidstilsynets mening.

I A.Sak9:2002/14161 får arbeidsgiver imidlertid medhold. Det kreves tollfaglig-bakgrunn for å vikariere i arbeidstakers stilling, men slik kompetanse er ikke tilgjengelig på markedet og det er umulig å omdisponere tolldistriktets personell. Innvilgelse av reduksjon for X ville dermed gått ut over deres lovpålagte arbeidsoppgaver.

#### 9.6.2 Ulike tiltak

Dersom virksomheten er godt bemannet er vikaranskaffelse overflødig. Andre ansatte ved virksomheten kan opplæres<sup>194</sup> til å overta arbeidstakers arbeidsoppgaver. Overføring av arbeidsoppgaver er også en mulighet<sup>195</sup>. At man må fordele arbeidsoppgavene mellom flere ansatte er ikke ansett som ”særlig ulempe” i etatens praksis. Noe reduksjon i drift<sup>196</sup> kan kreves<sup>197</sup>, særlig der vikar ansettelse er vanskelig.

I A.Sak2002/14161 får imidlertid arbeidsgiver medhold i at omdisponeringen som foreslås ikke kan bli gjennomført. Liknende omdisponering har allerede blitt gjort flere ganger de senere år, men i dag ville følgene blitt reduksjon i etatens virksomhet.

I mange saker påpeker forvaltningen at arbeidsgiver ikke har tenkt kreativt nok i søken etter å finne en løsning på vanskelighetene med å innvilge redusert arbeidstid<sup>198</sup>. Arbeidsgiver må dokumentere at alternative måter har blitt forsøkt eller tenkt på uten å ha lykkes, før ulempene kan anses som vesentlige.

---

<sup>194</sup> A.Sak3:02/7138

<sup>195</sup> A.Sak30:04/18963-5

<sup>196</sup> A.Sak3:02/7138

<sup>197</sup> A.Sak24:2004/13398

<sup>198</sup> A.Sak8:02/11696

## 9.7 Momenter som taler for at vesentlig ulempe foreligger

De følgende sakene tilhører unntakene der arbeidsgiver får medhold eller nesten medhold. De fleste sakene er av nyere dato.

### 9.7.1 Tvil om behovet

At X har en annen jobb ved siden av stillingen han søker arbeidstidsreduksjon i, kan så tvil om hvor tiltrengt reduksjonen egentlig er.

T.Sak5:5/2006 Behovet for å få fritak for sin 10 % stilling er begrunnet med omsorgsoppgaver for tre små barn og arbeidstakers eldre mor. Behovet fremstår imidlertid ikke som særlig fremtredende, da han nylig har valg å øke sin arbeidsmengde i sin andre og bedre betalte jobb ved å søke om flere pasienter. Mindretallet (1) mener X's krav om redusert arbeidstid burde vært tatt til følge, det er ikke sannsynliggjort at vesentlige ulemper foreligger da kommunen ikke har forsøkt å lyse ut stillingen.

I T.Sak7:13/2006 har arbeidstakers behov under tvil blitt funnet å utgjøre sosiale grunner som gir rett til redusert arbeidstid, og mindretallet bemerker at det skal lite til for å anse vesentlig ulempe for å foreligge siden X ikke har særlig tungtveiende grunner for å få redusert sin arbeidstid. X er aktiv i eget firma. Flertallet sier at det forutsettes ved innvilgelsen av søknaden at X benytter den frigjorte arbeidstiden til omsorg for de syke familiemedlemmene og ikke til sin andre jobb i eget firma. Mindretallet legger vekt på at X får nok av tid til omsorg for familiemedlemmer med dagens arbeidstid hvor X arbeider 28 timer pr uke fordelt på to uker arbeid og fire uker fri.

**Da X ikke oppgir forsterkende momenter, får arbeidsgiver medhold** på grunn av problemer med vikaranskaffelse, T.Sak12:22/2006.

### 9.7.2 Ansvar for å redusere behov<sup>199</sup>

T.Sak6:11/2006 X er grunnskolelærer hvis behov er begrunnet med omsorgsoppgaver for barn på 5,7,10 og 14 år. Mindretallet har lagt vekt på at X etter eget ønske ble overført til denne skolen for et år siden og at forutsetning fra kommunens side var at hun aksepterte full stilling. Hun er ikke avskåret fra muligheten å søke, men mindretallet finner at dette trekker i retningen avslag da hun også har hatt muligheten til å søke deltidsstillinger på andre skoler i kommunen.

I T.Sak11:21/2006 begrunner bussjåfør ønsket om 10 % stilling, en konkret dag med helsegrunner. At stillingen er så liten skaper problemer for arbeidsgiver. Mindretallet legger i sitt avslag vekt på arbeidsgivers imøtekommenhet ved å la X jobbe i lettere arbeid hos en annen arbeidsgiver, videre har mindretallet lagt betydelig vekt på at X har hatt og har god mulighet for å finne ut om yrket som sjåfør er noe for han på alternativ måte enn som fast stilling på 10 %, siden han har tilbud om å kjøre ekstravakter når det er behov.

### 9.7.3 Redusere behovet, arbeidsgivers imøtekommenhet

T.Sak9:16/2006 X er ansatt som kontorsjef og søker om 40 % reduksjon, uttatt som to hele dager fri. Begrunnelsen for søknaden er utelukkende samvær med barn. Hun er eneste redigerer på det lille kontoret som er i ferd med å bygges opp. Flertallet i nemnda finner at karakteren av hennes stilling herunder lederrollen, fremstår som problematisk i forhold til en reduksjon på hele 40 % i en vekstfase som nå. Flertallet legger noe vekt på arbeidsgivers forslag til løsning, nemlig at X sier fra seg lederfunksjonen som kontorsjef, og dermed minsker arbeidspresset, selv om ikke dette er foreslått med tanke på å minske arbeidstiden. Flertallet legger ikke avgjørende vekt på at bemanningssituasjonen skal bli bedre enn på lenge om få måneder. Mindretallet vektlegger at ledere også har rett til redusert arbeidstid, og at saken dreier seg om rett til redusert arbeidstid og ikke rett til redusert ansvar. De

---

<sup>199</sup> A.Sak7:02/10115



vektlegger tilretteleggingsplikt for arbeidsgiver angående bemannings forbedringer ved kontoret og at dette er i ferd med å bedres. Videre vektlegger de at en tilsvarende ordning har fungert tidligere.

Selv om arbeidsgiver **ikke har utlyst reststillingen** kan han likevel få rett i sitt avslag på arbeidstakers omsøkte gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen. Men det skal mange momenter til som alle taler i favør av arbeidsgiver. Jeg vil regne den kommende saken for et unntak fra hovedregelen om at vikaranskaffelse eller i det minste et forsøk på anskaffelse er nødvendig for å anse arbeidsgiver for å ha oppfylt tilretteleggingsplikten.

A.Sak24:2004/13398 Arbeidsgiver har ikke utlyst stillingen som resttiden består i, likevel får ikke X medhold i førsteinstans og bare delvis i andreinstans. X ønsker reduksjonen på 20 % tatt ut som fri en hel dag. Arbeidsgiver foreslår isteden reduksjonen fordelt på ukens fem dager, eller gitt som en 50 % stilling. Førsteinstansen vektlegger i favør at arbeidsgiver at mulighetene for å få tak i vikar i 20 % anses som små, arbeidstakers sentrale stilling ved at hun trengs i alt arbeidet tannlegen gjør, at det allerede er en som har fått redusert arbeidstid, arbeidstakers manglende medvirkning til å være løsningsorientert, arbeidsgivers imøtekommenhet ved å tilby reduksjon men med en fordeling på alle dagene, fleksibiliteten arbeidsgiver har utvist i de siste fem årene X har hatt reduksjon. At reduksjonen tatt ut som en dag lager problemer for de øvrige ansatte, og arbeidsplassen er liten blir også vektlagt. Direktoratet har i klagebehandlingen kommet til at klagen ikke kan tas til følge, men at X kan få reduksjonen gjennomført slik arbeidsgiver har foreslått, over fem dager. Direktoratet påpeker arbeidsgivers fleksibilitet i de tidligere årene, og vektlegger at arbeidsgiver avslår på bredt erfaringsgrunnlag videre at en slik ordning erfaringsmessig forårsaker driftsmessige problemer. Direktoratet påpeker at arbeidsgiver burde søkt etter vikar. Men avgjørende for Direktoratets vurdering er at arbeidsgiver er villig til å gjennomføre 20 % arbeidstidsreduksjon dersom den fordeles over fem dager.

## 9.8 Momenter som taler mot at vesentlig ulempe foreligger:

### 9.8.1 Uklar ulempe begrunnelse

I flere av sakene synes **arbeidsgivers ulemper å være mer ubetydelige** enn alminnelige. Særlig i sakene der arbeidsgiver ikke kommenterer ulempene for forvaltningen<sup>200</sup> eller gir ufullstendige og uklare begrunnelser<sup>201</sup>.

### 9.8.2 Uttalelser fra andre ansatte

I flere av sakene blir ulempene arbeidsgiver påberoper seg imidlertid **avkreftet av andre ved virksomheten**.

A.Sak21:04/4793 Lite imøtekommende arbeidsgiver ønsker ikke vikar, tross et år på å finne vikar om det var nødvendig. Arbeidstidsreduksjon vil gå ut over øvrige medarbeidere, mens tillitsvalgte ikke ser noe problem da X er eneste av 100 prosessoperatører med redusert arbeidstid.

A.Sak25:2004/13473 Arbeidsgiver påberoper seg at reduksjon vil gjøre arbeidssituasjonen vanskelig og føre til uakseptabel arbeidsfordeling. Kollegaene til X som arbeidsgiver snakker på vegne av støtter imidlertid X.

### 9.8.3 Krav til forebyggelse

En annen tendens i sakene der arbeidsgivers ulemper ikke anses som vesentlige, er at arbeidsgiver forut for den oppståtte sak har **gjort lite for å forebygge problemstillingen**. Det må kunne kreves at en arbeidsgiver planlegger langsiktig og kontinuerlig dekker opp resttid ettersom ansatte av ulike grunner minker arbeidsinnsatsen, enten det er sykdom, permisjoner, oppsigelser eller annet.

---

<sup>200</sup> A.Sak4:02/7704

<sup>201</sup> A.Sak10:2003/3871

A.Sak32:04/22876-4 X er eneste ansatte, i en stilling andre kan opplæres i jf. arbeidstilsynet. Lite forutseende med tanke sykdom m.v.

A.Sak29:2004/18845 Arbeidsgiver påberoper seg vesentlige ulemper da det er mange av de øvrige ansatte som er ute av arbeids av ulike grunner og dermed vil ytterligere svekkelse i bemanningen være umulig. Men arbeidsgiver har ikke forsøkt å anskaffe vikar for noen av de ansatte, dette skal ikke gå ut over X.

Der arbeidsgiver ikke har valgt en ulønnsom løsning på resttidproblemet, skal ikke det gå ut over arbeidstakers muligheter for forlengelse av arbeidstidsreduksjonen. Som i T.Sak8:15/2006 der arbeidsgiver har valgt å bruke et firma som er utgiftskrevende. Dette kunne imidlertid vært unngått i større grad ved vikaransettelse. Nemnda uttrykker at økonomiske hensyn ikke kan tillegges avgjørende vekt i vurderingen av tilretteleggingsplikten. For at vesentlige ulemper skal anses å foreligge må arbeidsgiver ha prøvd å minske ulempe så godt han kan, herunder oppfylle sin tilretteleggingsplikt som i de fleste tilfellene innebærer å anskaffe vikar.

Særlig tydelig blir arbeidsgivers manglende forebygging der arbeidsgiver har hatt lang tid til å handle<sup>202</sup> siden arbeidstaker varslet om sin situasjon. Et halvt<sup>203</sup> år og ett helt år<sup>204</sup> legges til grunn for hva som anses å være god tid for arbeidsgiver.

#### 9.8.4 Ingen ansatte med arbeidstidsreduksjon..

At X er den eneste som søker om redusert arbeidstid<sup>205</sup> kan tale mot at ulempene blir vesentlige, særlig der virksomheten er stor på over 100 prosessoperatører, A.Sak21:04/4793.

---

<sup>202</sup> P.Sak5:97/02504445, P.Sak7:98/00237

<sup>203</sup> A.Sak8:02/11696, A.Sak32:04/22876-4

<sup>204</sup> A.Sak3:02/7138, A.Sak21:04/4793

<sup>205</sup> P.Sak1:01.02.1993, A.Sak5:02/7992

### 9.8.5 Imøtekommenhet vektlegges<sup>206</sup>

I tilfellene hvor X er imøtekommende, eller der arbeidsgiver ikke er imøtekommende taler det mot at ulempene er vesentlige.

At X er tilgjengelig på telefon<sup>207</sup> eller tilbyr seg å jobbe travle perioder<sup>208</sup> taler mot at det forligger særlige ulemper for arbeidsgiver i flere saker.

A.Sak5:02/7992 Arbeidsgivers tidligere reduksjon og arbeidsgivers fleksibilitet tidligere er ifølge arbeidstilsynet irrelevant da det er ulempene på vedtakstidspunktet som de skal vurdere. (Men denne uttalelsen er ikke uttrykk for en generell regel jf A.Sak24:2004/13398)

I A.Sak8:02/11696 er arbeidsgiver ikke imøtekommende. X har behov for å gjennomføre reduksjonen slik at hennes arbeidstid blir forenlig med barnehagens åpningstider og arbeidsreise på 30 minutter. Som aleneforelder er arbeidstakers behov stort. Arbeidsgivers ønske om at X skal kunne ha frihet til å reise på forretningsreiser uavhengig av familiens behov, er derfor verken realistisk eller imøtekommende. Det er flere i konsernet som kjenner hennes arbeidsoppgaver, og at arbeidsgiver har hatt god tid på seg. Arbeidstilsynet vektlegger at arbeidsgiver ikke har tenkt kreativt nok når det gjelder å løse problemet.

---

<sup>206</sup> T.Sak10:17/2006, T.Sak9:16/2006, T.Sak12:22/2006mindretallet

<sup>207</sup> A.Sak10:2003/3871, A.Sak26:2004/14760

<sup>208</sup> A.Sak29:2004/18845

9.8.6 Omsøkt reduksjon er liten<sup>209</sup> eller av kort varighet<sup>210</sup> taler mot at ulempene er vesentlige.

A.Sak35:12955 Selv om X er avdelingsleder, utgjør en arbeidstidsreduksjon bare alminnelig ulemper for arbeidsgiver, fordi det dreier seg bare om 4 timer reduksjon i uken og arbeidsgiver utdyper ikke ulempene utover at det må gjøres endringer i vaktplan og bemanningsplan.

A.Sak26:2004/14760 Den omsøkte perioden er relativt kort, 5 mnd.

A.Sak23:2004/9235 At det er en begrenset periode i arbeidstakers liv hvor hun har behov for en slik gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen.

## 9.9 Hvordan vektlegges erfaring

I mange saker har bedriften erfaring med å redusere ansattes arbeidstid tidligere, enten for X eller andre ansatte. Det kan ha bevist at det fint lar seg gjøre å innvilge en omsøkt arbeidstidsreduksjon, eller erfaringen tilsier at redusert arbeidstid fører til ulemper for virksomheten.

Departementet for Arbeidstilsynet påpeker at X har rett til redusert arbeidstid så lenge han har et slikt behov som loven nevner og dette ikke medfører særlige ulemper for bedriften. Dette ble uttalt i P.Sak1:01.02.1993 der X var ansatt i 100 % stilling og hadde hatt redusert arbeidstid de siste fire årene, i 50 % og senere 70 % stilling. Arbeidsgiver nekter forlengelse av reduksjonen på 30 % og hevder å ha oppfylt sine forpliktelser etter aml § 46A ved å akseptere ordningen i fire år. Departementet for Arbeidstilsynet presiserer videre at en avtale mellom partene om varigheten av den reduserte arbeidstiden ikke medfører at

---

<sup>209</sup> P.Sak:798/00237, T.Sak1:1/2006

<sup>210</sup> T.Sak12:22/2006, A.Sak35:2005/12955, A.Sak29:2004/18845

arbeidstaker fraskriver seg retten til fortsatt redusert arbeidstid.

Lovens tidligere bestemmelse om at det skulle vurderes hvert andre år om lovens vilkår var tilstedet<sup>211</sup>, er opphevet, med begrunnelsen at dette er partene bedre i stand til å finne avtaler om<sup>212</sup>.

A.Sak6:02/8028 Arbeidsgiver oppgir at X som er leder helt eller delvis har hatt 50 % arbeidstidsreduksjon de fem siste årene. Arbeidstilsynet uttaler at dette imidlertid har marginal betydning i ulempevurdering, idet Arbeidstilsynet skal vurdere ulempene for bedriften på vedtakstidspunktet. At arbeidstakers mann jobber mye overtid og det ene barnet trenger noe tettere oppfølging veier tyngre enn arbeidsgivers ulemper.

At fem års tidligere tilrettelegging for reduksjon for en leder blir gitt ”marginal betydning”, gir uttrykk for en noe ulik forståelse av regelverket sammenlignet med tannlegen<sup>213</sup> som fikk vektlagt fleksibilitet og imøtekommenhet ved fem års tidligere reduksjoner, selv om det ikke heller her var det utlyst vikar stilling. At sakene avgjøres forskjellig kan imidlertid bero på ulikheter ved bedriftene eller partsforholdene som ikke gjør dem helt sammenlignbare. Denne tannlegesaken<sup>214</sup> er for øvrig den eneste saken hvor det tillegges vekt at arbeidsgivers avslag er fattet på et bredt erfaringsgrunnlag fra de forhenværende år med redusert arbeidstid for X.

I de øvrige sakene der arbeidsgiver anfører at tidligere arbeidstidsreduksjon har vist at omsøkte arbeidstidsreduksjon vil føre til ulempe, har arbeidsgivers argumenter ikke blitt vektlagt<sup>215</sup>, eller ikke tatt til følge<sup>216</sup>

---

<sup>211</sup> Aml § 46Anr.2

<sup>212</sup> Ot.prp.nr.49(2004-2005)

<sup>213</sup> A.Sak24:2004/13398

<sup>214</sup> A.Sak24:2004/13398

<sup>215</sup> A.Sak27:2004/15104

<sup>216</sup> A.Sak23:2004/9235, A.Sak21:04/4793, T.Sak8:15/2006

A.Sak27:2004/15104 Arbeidsgivers dårlige erfaring med andre enn X vektlegges verken av første eller annen instans.

De øvrige ansattes beklagelser over hvordan arbeidstakers forrige arbeidstidsreduksjon<sup>217</sup> førte til økt belastning og arbeidspresset tas ikke til følge i A.Sak23:2004/9235.

I A.Sak21:04/4793 vektlegges at tillitsvalgte ikke er enig med arbeidsgiver i at den foregående arbeidstidsreduksjonen har ført til ulemper for de andre ansatte.

I mange saker<sup>218</sup> finner forvaltningen at erfaring med tidligere gjennomførte arbeidstidsordninger også **taler mot** at ulemper foreligger, til tross for at arbeidsgiver hevder det motsatte.

Der X søker om forlengelse av reduksjonen hun har hatt i de tre forutgående år, finner ikke arbeidstilsynet sannsynliggjort at en forlengelse vil føre til særlige ulemper for arbeidsgiver. De vektlegger at det ikke har blitt ansatt vikar i løpet av disse tre årene<sup>219</sup>.

A.Sak17:2003/23248, selv om Arbeidsgiver hevder at stillingens ikke lar seg dele, men da posten X jobber på allerede har ansatt personer som ikke jobber 100 %, får X medhold.

Selv om den tidligere reduksjonen arbeidsgiver har innvilget har gått fint, utelukker det ikke at en forlengelse av reduksjonen vil kunne føre til vesentlige ulemper. Mange år med tilrettelegging for redusert arbeidstid, vil kanskje tilsi at det er nærliggende at arbeidstakeren reduserer sitt behov. Se foreldres fordeling av reduksjon under pkt 9.4.3.3.

---

<sup>217</sup> "Permisjon" i avgjørelsen, antar det menes reduksjon.

<sup>218</sup> A.Sak35:2005/12955, A.Sak17:2003/23248, A.Sak19:2004/4248, A.Sak29:2004/18845, A.Sak10:2003/3871, A.Sak6:02/8028

<sup>219</sup> A.Sak29:2004/18845

## 10 Fleksibel arbeidstid

### 10.1 Innledning

Fleksibel arbeidstid er den andre arbeidstidsordningen som ivaretar arbeidstakernes behov for tilrettelagt arbeidstid. Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om fleksibel arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda, se foran pkt 2.2 om tvisteløsningsnemnda.

Hittil er det bare avsagt fire avgjørelser om retten til fleksibel arbeidstid, hvorav bare to er realitetsavgjørelser, de øvrige to ble avvist. Min gjennomgang blir derfor hovedsaklig basert på uttalelser om bestemmelsens materielle innhold, snarere enn ulempeavveininger.

### 10.2 Hensyn

”Virksomhetens gevinst ligger i reduserte kostnader forbundet med overtidsbruk i vesentlig grad,” og arbeidstakers gevinst ligger i muligheten til å tilpasse arbeidsdagen uten at den samlede arbeidstid blir redusert<sup>220</sup>. Likestillingssenteret påpekte i høringsrunden at lovbestemmelsen kunne være viktig mulighet for mange småbarnsforeldre<sup>221</sup>.

### 10.3 Innvendinger mot retten til fleksibel arbeidstid

En gjennomføring av fleksibel arbeidstid vil vanskelig la seg gjøre i tjenesteytende virksomheter der de ansattes tilstedeværelse er nødvendig av hensyn til brukerne<sup>222</sup>. Fleksibel arbeidstid er ressurskrevende i form av registreringsbehov og regnskapsføring av arbeidstiden, og det krever at bedriftene sikrer seg en nødvendig minimumsbemanning til en hver tid<sup>223</sup>. Ordlyden skaper en forventning hos de ansatte om at de har krav på fleksibel arbeidstid, og vil derfor føre til unødige mange konflikter da det store flertall av norske

---

<sup>220</sup> Ot.prp.nr.49(2004-2005)s.169

<sup>221</sup> Ot.prp.nr.49(2004-2005)s.168

<sup>222</sup> Ot.prp.nr.49(2004-2005)s.168

<sup>223</sup> Ot.prp.nr.49(2004-2005)s.168



virksomheter er for små til å kunne innvilge rett til fleksibel arbeidstid av driftsmessige hensyn<sup>224</sup>.

#### 10.4 Retten til fleksibel arbeidstid.

”Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten<sup>225</sup>.”

##### 10.4.1 Rettighetstakere

Det er **arbeidstakere** som er vernet av bestemmelsen. Se pkt.3.1.1.

Bestemmelsen oppstiller **ingen behovsvilkår** for at arbeidstakeren skal kunne kreve fleksibel arbeidstid. Arbeidstakeren behøver således ikke å komme med noen nærmere begrunnelse for sitt krav. Dersom arbeidsgiver ikke kan dokumentere tilfredsstillende at det aktuelle kravet vil være en vesentlig ulempe for bedriften, vil derfor arbeidstaker vinne frem<sup>226</sup>.

Dette skiller retten til fleksibel arbeidstid fra retten til arbeidstidsreduksjon, der arbeidstaker må kunne vise til at vedkommende har behov for fritak på grunn av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner.

Det synes imidlertid som dette ikke har blitt oppfattet av søkerne, ettersom det i alle de fire sakene om fleksibel arbeidstid, oppgis en begrunnelse for søknaden.

T.Sak14:6/2006 X uttaler at behovet for fleksibilitet har sammenheng med at hun har aleneomsorg for et barn på 10 år. Tvisteløsningsnemnda påpeker med bestemmelsen er å gi arbeidstakere mulighet til å tilpasse arbeidstiden slik at den passer til den enkeltes

---

<sup>224</sup> Ot.prp.nr.49(2004-2005)s.168

<sup>225</sup> Aml §10-2,3.ledd

<sup>226</sup> T.Sak16:03/2007, T.Sak17:04/2007

livssituasjon. Nemnda finner arbeidstakers forslag til fleksibel arbeidstid rimelig og at det ligger innenfor det som må anses å være lovens ramme for fleksibel arbeidstid.

Det er noe påfallende at arbeidstakers behov og begrunnelse for søknaden virkelig ikke skal ha noe relevans, da bestemmelsens formål er å gi arbeidstakere mulighet til å tilpasse arbeidstiden slik at den passer til den enkeltes livssituasjon. At arbeidstaker ikke behøver å komme med en begrunnelse, utelukker vel ikke at arbeidstaker med fordel kan gjøre det?

#### 10.4.2 Fleksibel arbeidstid

#### 10.4.3 Jf forarbeidene

At loven ikke forklarer nærmere hva som legges i "fleksibel arbeidstid" viser at det er opp til arbeidsgiver og arbeidstaker å selv finne ordninger som passer i deres tilfelle<sup>227</sup>. Det fremgår av lovens forarbeider at det er ment å omfatte forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. Ett eksempel kan være såkalt fleksitid, dvs. at arbeidstakeren innenfor visse rammer, selv kan avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges. Ordningen kan også innebære at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaseres på et senere tidspunkt<sup>228</sup>. Fleksibel arbeidstid kan også være en avtale om gjennomsnittsberegning som gjør det mulig for arbeidstaker å arbeide mer i deler av året, for så å ha tilsvarende mer fri i andre perioder.<sup>229</sup>

#### 10.4.4 Jf praksis

T.Sak14:6/2006 Arbeidstakers ønskede ordningen gikk her ut på å ha fleksibel oppmøte tid fra kl. 07.30 til kl. 08.00 og fleksibel sluttid kl. 14.30 til kl.15.30, slik at starttidspunktet etter kl. 07.30 tas igjen ved å arbeide tilsvarende lenger på ettermiddagen. Nemnda fant enstemmig at ordningen var rimelig og innenfor lovens ramme for fleksibelarbeidstid.

---

<sup>227</sup> Ot.prp.nr.49(2004-2005)s.316

<sup>228</sup> T.Sak15:8/2006, T.Sak14:6/2006

<sup>229</sup> T.Sak16:03/07, T.Sak17:04/07

T.Sak15:8/2006 X jobber fra 10.00 til 17.30 mandag til fredag, inkludert én søndagsvakt hver fjerde uke. X søker om å jobbe kl. 08.30 og slutte 16.00 tre dager i uken, alternativt at han tar igjen arbeidstiden på andre måter. Øvrige dager ønsker X å jobbe i henhold til dagens ordning. Tvisteløsningsnemnda finner at den omsøkte ordning faller inn under begrepet ”fleksibel arbeidstid” jf bestemmelsens formål.

Hva som nærmere ligger i begrepet fleksibel arbeidstid og hva som reguleres av regelen i § 10-2, tredje ledd klargjøres i de to siste avgjørelsene fra tvisteløsningsnemnda<sup>230</sup>.

Flertallet(3) uttaler at bestemmelsen om fleksibel arbeidstid ikke omfatter situasjonen hvor arbeidstaker som arbeider **skift fordelt på** dagvakter og kveldsvakter i henhold til fastlagt skiftplan og arbeidsavtale, ønsker fritak fra skift ved å legge all arbeidstid til ren dagtid.

X anfører i T.Sak17:4/2007 at det ikke finnes grunnlag for å nekte fleksibel arbeidstid så lenge bakgrunnen for søknaden er problemer med henting av barn i barnehage.

Flertallet vektlegger imidlertid at det etter loven ikke stilles krav om at X behøver å begrunne sitt ønske om endring av arbeidstiden, og at hensynet til harmoni og sammenhengen mellom de ulike lovbestemmelsene tilsier at bestemmelsen om fleksibel arbeidstid i § 10-2,3.ledd ikke kommer til anvendelse.

Mindretallet(2) mener derimot at det fremsatte kravet hører under aml § 10-2nr.3 og at tvisteløsningsnemnda har kompetanse til å behandle saken. Flere steder i forarbeidene uttales at arbeidstakernes behov for, eller ønske om økt fleksibilitet er formålet med bestemmelsen, herunder særlig ønsket om i større grad å kunne bestemme selv når arbeidstiden skal legges. Bestemmelsen om fleksibel arbeidstid må derfor etter mindretallets oppfatning ses i lys av hva som er fleksibilitet for den enkelte arbeidstaker ut fra hvilke behov denne har. Arbeidstakeren som i utgangspunktet arbeider skift, søker her om å fravike ordningen som ellers gjelder og arbeide fast dagtid, da vil dette være fleksibel arbeidstid for denne arbeidstakeren. Dette ut fra at det gir den enkelte fleksibilitet i forhold

---

<sup>230</sup> T.Sak16:03/07, T.Sak17:04/07

til sin livssituasjon og sine behov. Dette må særlig gjelde siden det er hensyn til barn som begrunner søknaden om fleksibel arbeidstid. Dette vil blant annet harmonere med praksis vedrørende rett til redusert arbeidstid.

T.Sak16:03/07 og T.Sak17:04/07 er avgjort under dissens. At det foreligger to avgjørelser med likt resultat og med samme begrunnelse for avgjørelsen både fra mindretallet og flertallet taler imidlertid for at de kan bli presedensdannende avgjørelser. Men saksforholdene er nært identiske, med samme arbeidsgiver, like ønsker om arbeidstid med svært like begrunnelser osv, så man kan spørre seg om forskjeller i sakenes faktum kunne gitt et annet utfall i den ene saken enn den andre.

## 10.5 Vesentlig ulempevurdering

Spørsmålet som nemnda må ta stilling til er hvorvidt det vil innebære vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge arbeidstaker den fleksible arbeidstidsordningen hun/han har søkt om<sup>231</sup>.

### 10.5.1 I forhold til retten til redusert arbeidstid

Selv om begrepet "vesentlig ulempe" er identisk med ordlyden i 4.ledd, vil imidlertid ulempeavveiningen være ulik den som foretas under retten til redusert arbeidstid.

**Ulempene** arbeidsgiver vil påberope i disse sakene, vil være noe annerledes siden arbeidsgiver ikke får problemstillingen med å måtte skaffe vikar, da det ikke oppstår ugjort restarbeid der arbeidstaker jobber med fleksibel arbeidstid. Videre frigjøres ikke økonomiske midler på samme måte som redusert arbeidstid gjør, da arbeidsmengde og tilhørende lønnsomkostningene ikke reduseres. På den andre siden vil nok administrative omkostningene oppstå som følge av omstillingstiltak, men sannsynligvis i mindre grad enn

---

<sup>231</sup> T.Sak15:8/2006, T.Sak14:6/2006

for redusert arbeidstid.

**Interessevurderingen** vil være forskjellig fra interesseavveiningen under retten til redusert arbeidstid, siden arbeidstakers behov her ikke trenger oppfylle noen lovfastsatte kriterier.

### 10.5.2 Vesentlig ulempe

Hva som vil være å anse som en *vesentlig ulempe* for virksomheten, vil i henhold til lovens forarbeider<sup>232</sup>, bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.<sup>233</sup> Formuleringen *vesentlig ulempe* må imidlertid etter nemndas syn anses å innebære at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe. Slik nemnda ser det må arbeidsgiver sannsynliggjøre at den omsøkte arbeidstidsordning innebærer en vesentlig ulempe for virksomheten<sup>234</sup>.

Dersom det **allerede er etablert en kollektiv arbeidstidsordning** i virksomheten, vil arbeidstakers behov for en individuelt tilpasset arbeidstidsordning normalt være redusert. Flere ulike fleksible arbeidstidssystemer vil kunne sies å utgjøre en vesentlig ulempe, slik at nye systemer må tilpasses de eksisterende for å kunne være akseptable. Arbeidstaker vil imidlertid også i slike tilfeller kunne ha rett til en individuelt tilpasset arbeidstidsordning, dersom det ikke kan sies å innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.<sup>235</sup>

### 10.5.3 Kjernetid

I begge de realitetsbehandlede sakene<sup>236</sup> er den sentrale vurdering hvorvidt fleksiteten søkes tatt ut i kjernetiden for arbeidsutførelse på arbeidsplassen.

I T.Sak14:6/2006 la nemnda til grunn at X vil være **til stede på jobb** som fagpedagog for

---

<sup>232</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

<sup>233</sup> T.Sak15:8/2006, T.Sak14:6/2006

<sup>234</sup> T.Sak14:6/2006

<sup>235</sup> T.Sak16:03/07, T.Sak17:04/07

<sup>236</sup> T.Sak14:6/2006, T.Sak15:8/2006

verkstedsansatte i en “kjernetid” fra kl. 08.00 til kl.14.30, dvs. i hele den perioden de verkstedsansatte er på jobb. At arbeidsgiver anfører at de er i ferd med å se på mulighetene for å innføre fleksibel arbeidstid, sannsynliggjør ikke etter nemndas mening at det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten å gjennomføre den ønskede arbeidstidsordning.

I T.Sak15:8/2006 gav **flertallet**(3) X ikke medhold i sin søknad om fleksibelarbeidstid. De påpekte at X søker om fritak for arbeid innenfor den mest hektiske og kritiske perioden for en dagsavis, dvs. de siste halvannen timer før deadline. De påpeker videre X som har vært ansatt i 4 år, er godt kjent med at tidspunktet han søker om **fritak fra utgjør kjernearbeidstiden for en avisredigerer**, dette var han også kjent med da han ble ansatt.

#### 10.5.4 Virksomhetens art

Virksomhetens art vil også være av betydning ved vurderingen av i hvor stor utstrekning fleksibel arbeidstid kan la seg gjennomføre.

T.Sak15:8/2006 At virksomheten er en relativt liten avis med få ansatte og begrensede økonomiske ressurser har her betydning for arbeidsgivers mulighet til å tilrettelegge for en fleksibel arbeidstidsordning. Virksomhetens oppgaver er av en art som tilsier at det vil være vanskelig å forene med fleksibel arbeidstid i tilknytning til deadline. Flertallet legger til grunn arbeidsgivers mening om at X forslag til omrokering av oppgaver mellom redigerere og vaksjefer ikke er ønskelige verken praktisk eller ansvarsmessig og at de vil innebære en inngripen i andre arbeidstakers arbeidsforhold, hva gjelder arbeidsoppgaver og arbeidstid.

**Mindretallet**(2) fant derimot at det ikke ville innebære vesentlig ulempe å innvilge den omsøkte arbeidstidsordningen. De påpeker blant annet at det er 4,5 timer pr uke som må tilrettelegges, hvor X vil være til stede i en av de to timene som utgjør hovedtyngden av redigeringen. De påpeker at utveksling av arbeidsoppgaver allerede skjer i en viss utstrekning. X har allerede hatt midlertidige ordninger der han har kunnet gå tidligere, mindretallet antar at det da har vært snakk om redusert arbeidstid, slik at klager overhodet

ikke har kunnet avlaste de andre på desken. Det vil han kunne med fleksibel arbeidstid. At virksomheten er relativt liten, kan det i seg selv ikke være noe hinder for å imøtekomme søknader om fleksibel arbeidstid.

#### 10.5.5 Retten til fleksibel arbeidstid og retten til redusert arbeidstid som alternativer til hverandre?

I mange saker vil både en rett til redusert arbeidstid og en rett til fleksibel arbeidstid kunne løse arbeidstakers problem. Andre ganger vil arbeidstakers ønske bare bli oppfylt etter en av ordningene. Dersom en ikke ønsker lønnsnedgang utelukkes arbeidstidsreduksjon og der arbeidets art er så tid- og stedbundet at fleksibel arbeidstidsordning ikke lar seg gjøre.

Dersom arbeidstakers søknad blir avslått etter den ene ordningen, vil imidlertid ikke dette utelukke at arbeidsgiver kan innvilge en arbeidstidsordning etter den andre bestemmelsen. For å øke sannsynligheten for at en av arbeidstidsordningene vil kunne la seg gjennomføre er det viktig å komme med alternative gjennomføringsforslag<sup>237</sup>.

Dersom arbeidstaker har et stort behov for tilrettelagt arbeidstid, burde derfor begge arbeidstidsordningene bli søkt på i samme sak for tvisteløsningsnemnda. Sett på bakgrunn av forvaltningspraksis ville for eksempel arbeidstakerne i T.Sak16:3/2007 og T.Sak17:4/2007 hatt store forutsetninger for å få innvilget rett til redusert arbeidstid da deres søknader om fleksibel arbeidstid var begrunnet med omsorg for barn.

## 11 Tvisteløsningsnemnda Vs arbeidstilsynet

Formålet med opprettelsen av tvisteløsningsnemnda i 2006 var å oppnå en bedre

---

<sup>237</sup> T.Sak15:8/2006

tvisteløsningsmodell for partene<sup>238</sup>, og mye tyder på at saksbehandlingen er blitt bedre.

Samtlige avgjørelser fra tvisteløsningsnemnd har samme **oppsett**, hvilket gjør hensynene og begrunnelsene bak avgjørelsene mer tilgjengelig. Avgjørelsene blir dermed lettere å lese for et publikum som består av både ikke-jurister og jurister.

Arbeidstilsynets avgjørelser derimot var varierende i oppsett og mange av dem fremstår som rotete å lese. Som der det refereres til forarbeider uten å knytte det konkret opp mot faktum<sup>239</sup> I flere av arbeidstilsynets saker gjør ikke saksbehandleren seg ferdig med faktum før interesseavveiningen behandles, og foretar lange utgreininger om faktum under avveiningen. For oversiktens skyld bør interesseavveiningen kun inneholde konsise uttrykk for hvilken relevans og vekt de ulike momentene blir ilagt.

Sakene som er behandlet av Direktoratet for arbeidstilsynet som klagesaker, hadde derimot et mer ensartet oppsett som gav bedre oversikt.

Videre er sammensetningen av saksbehandlerne bak tvisteløsningsnemndas avgjørelser en forbedring. Fra å være en saksbehandler til å være fem medlemmer som avgjør sakene sikrer en mer nyansert og grundig saksgang. Herunder nemndas mulighet til å dele seg i flertall og mindretall i avgjørelsene. Ved arbeidstilsynets avgjørelser var det vanskeligere å vite med hvilken tyngde avgjørelsen var fattet og hvilke saksforhold som kunne gjort vedtaket annerledes. Nå kan mindretallets argumenter og antall medlemmer de utgjør gi uttrykk for hvor tung avgjørelsen er i en retning.

Et stort fremskritt som følger av opprettelsen av tvisteløsningsnemnda er at publiseringshensynet nå er mye bedre ivaretatt. Alle avgjørelsene tvisteløsningsnemnda har tatt blir anonymisert og gjøres offentlig tilgjengelig på arbeidstilsynets nettsider. Sakene er som sagt oversiktlige i sitt oppsett og mer nyanserte som følge av nemndas mulighet til å dele seg i dissens avgjørelser. Sammen gjør dette at arbeidstakere nå har gode muligheter til å orientere seg i hvilke rettigheter de har og hvilke momenter de bør ta med om de fremmer en sak om rett til redusert eller fleksibel arbeidstid. Forvaltningens praksis fra

---

<sup>238</sup> T.Sak1:1/2006

<sup>239</sup> A.Sak8:02/11696, A.Sak24:2004/13398



tiden før tvisteløsningsnemnda ble opprettet, 1.januar 2006, er kun tilgjengelig for ansatte ved arbeidstilsynet av personvern hensyn. Publiseringen av tvisteløsningsnemndas avgjørelser vil kunne bidra til å øke både arbeidstakeres og arbeidsgiveres kunnskaper om forvaltningspraksisen, og forhindre at situasjoner som er klarlagt i forvaltningspraksis blir tvister.

Ved opprettelsen av tvisteløsningsnemnda er det ikke lenger mulighet for å få saken overprøvd av en annen instans i forvaltningen. Dersom en av partene ønsker å få saken overprøvd, må det gjøres ved de alminnelige domsstolene. Den nye ordningen vil kanskje hindre unødig bruk av forvaltningen slik det har vært i en del av sakene fra arbeidstilsynet der gjerne arbeidsgiver ikke oppgir utfyllende begrunnelse for avslag osv. Ettersom domstolsbehandling kan være en kostbar og tidkrevende affære, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning<sup>240</sup>. Dette kan være tilfellet dersom arbeidstaker ikke får medhold og behovet for tilrettelagt arbeidstid er prekært. Bortfallet av klageinstansen gjør det viktigere å oppgi fullstendige opplysninger som avgjørelsen skal fattes på bakgrunn av. Da nemnda ikke kan ta stilling til andre løsninger enn det partene selv foreslår<sup>241</sup>, blir det viktig at partene oppgir flere løsningsalternativer til hvilket omfang og gjennomføring reduksjonen kan ha. Selv om X vil ha 3 dager med redusert tid, vil jo også en eller to dager komme godt med<sup>242</sup>.

Et nytt fenomen i tvisteløsningsnemndas avgjørelser er at arbeidstaker får medhold på visse forutsetninger, det forutsettes at X utviser mest mulig fleksibilitet<sup>243</sup>, eller det forutsettes at X benytter den frigjorte arbeidstiden til omsorg for de syke familiemedlemmene og ikke til sin andre jobb i eget firma<sup>244</sup>. Det sies imidlertid ingenting om hvordan dette blir etterprøvd eller hvilke reaksjoner som følger et brudd på forutsetningene.

Jeg finner at tvisteløsningsnemnda har avsagt flere avgjørelser om rett til redusert

---

<sup>240</sup> T.Sak15:8/2006, T.Sak14:6/2006

<sup>241</sup> A.sak5:02/7992

<sup>242</sup> T.Sak15:8/2006

<sup>243</sup> T.Sak11:21/2006

<sup>244</sup> T.Sak7:13/2006

arbeidstid der arbeidstaker ikke får medhold<sup>245</sup>, se pkt 7.2.2. Dette skyldes kanskje at arbeidsgiver, som arbeidstaker, nå blir representert av et medlem i nemnda som kan belyse saksforholdet med opplysninger om bransjen.

Arbeidstakers plikt til å begrense sitt behov for arbeidstidsreduksjon har blitt påpekt i en sak fra arbeidstilsynet<sup>246</sup> og tvisteløsningsnemnda har påpekt arbeidstakers begrensingsplikt i flere av sine avgjørelser, se pkt 9.7.2. og pkt 9.7.3. Imidlertid er det flere eldre avgjørelser som kan så tvil om eksistensen av en slik plikt. Som i P.Sak3:96/00890.462.38 der X anses har å ha tilleggsbelastninger ved å ha en mann som er mye borte og et sykt barn. Ville ikke en plikt til å begrense behovsomfanget tilsi at foreldrene pliktet å legge bedre til rette for situasjonen med sykt barn, ved at mannen reiste mindre? Samme forhold finner vi i P.Sak5:97/02504445 der arbeidsgiver anfører at arbeidstakers ektemannen må kunne ta ansvar for barna de dagene arbeidstaker skal jobbe senvakt. Direktoratet legger imidlertid vekt på at ektemannen reiser mye i sin jobb, og således er forhindret fra å avlaste arbeidstaker i hjemmet.

I bare 5 av de 36 sakene fra arbeidstilsynets arkiv er arbeidstakeren som søker om redusert arbeidstid en mann. I de 17 sakene som er avgjort i tvisteløsningsnemnda er arbeidstakeren derimot en mann i 6 av sakene. Kanskje er skillet mellom kvinnelige og mannlige arbeidstakere i ferd med å utjevnes noe i forhold til spørsmålet om tilrettelagt arbeidstid.

## 12 Oppsummering

De 36 sakene jeg har gjennomgått fra arbeidstilsynet utgjør samtlige avgjørelser der vektige velferdsgrunner begrunner søknader om rett til redusert arbeidstid i tidsrommet 2002-2006. Hva jeg har funnet på bakgrunn av disse er således representativt for arbeidstilsynets praksis. I min gjennomgang av disse 36 sakene har jeg funnet at

---

<sup>245</sup> T.Sak12:22/2006, T.Sak15:8/2006, T.Sak3:3/2006, T.Sak4:4/2006, T.Sak5:5/2006, T.Sak9:16/2006

<sup>246</sup> A.Sak7:02/10115

arbeidstaker som regel får medhold. I tråd med bestemmelsens ordlyd og forarbeider gis arbeidstaker medhold der ulemperne for arbeidsgiver anses å utgjøre generelle ulemper. Videre gis det også som regel medhold til arbeidstaker selv der arbeidsgivers ulemper er store, ofte fordi arbeidstaker kan ha forsterket behov for redusert arbeidstid. Selv der arbeidstilsynet samtykker i at arbeidsgivers ulemper nærmer seg "vesentlige ulemper", vil imidlertid plikten til å tilrettelegge og anskaffe vikar stå så sterkt at arbeidstaker ofte får medhold her også.

Tvisteløsningsnemndas avgjørelser skiller seg ut fra arbeidstilsynets avgjørelser med en større medholdsprosent til arbeidsgivere, men tvisteløsningsnemnda har bare eksistert i litt over et år og observasjonstiden er således for kort til at man kan si noe prinsipielt om nemndas praksis på dette området.

## 13 Litteraturliste

### Forarbeider:

- Inst.O.nr.100(2004-2005)
- Inst.O.nr.29(1982-83)
- Ot.prp.nr.50(1993-94)
- Ot.prp.nr.49(2004-2005)
- Ot.prp.nr.3(1982-83)
- NOU2004:5
- Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven. 2005.12.16nr1569

### Bøker:

- Jakhelln 2004 Henning Jakhelln: *Oversikt over Arbeidsretten*, 3. utg. Oslo 2004
- Lunden 1978 Mimi Sverdrup Lunden: *De frigjorte hender*, 5. utg. Oslo 1978

### Nettsteder:

- pressemeldingnr40/2006, [www.regjeringen.no/nb/dep/fad/pressesenter/pressemeldinger](http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/pressesenter/pressemeldinger)

### Arkiv materiale:

- Presedensarkivet til arbeidstilsynet

- Arbeidstilsynets ephorte-arkiv
- Tvisteløsningsnemndas arkiv

<http://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/VALSPE10/>

## 14 Lister over tabeller og figurer m v

### 14.1 Tabell over barns alder

**Der barnas alder er oppgitt og er under ti år fordeler barna til søkerne seg slik i aldergrupper:**

I sakene fra arbeidstilsynet:

0-1:IIIIII

2:IIIIIIII

3:IIIIII

4:IIIIII

5:IIII

6:I

7:IIIIII

8:II

9:I

\* I angir ett barn

I sakene fra tvisteløsningsnemnda:

0-1:IIIIII

2:IIII

3:III      IIII Oppgitt å være barnehagebarn, uten spesifikk alder.

4:II

5:IIII

6:II

7:II

8:

9:III

## 14.2 Vedlegg.

### **Resymeer av forvaltningens saker etter § 10-2 og tidligere § 46A.**

Jeg lager fremstillingen kronologisk så en kan se endringen i tid.

De rene tolkningsspørsmålene jeg behandler innledningsvis fra hvert av arkivene, regner jeg ikke med når jeg her oppgir antall saker.

De 6 sakene fra presedensarkivet er klagesaker over vedtaket fattet i første instansen, Direktoratet for arbeidstilsynet fatter derfor vedtakene, med unntak av i Sak 1: 01.02.1993.

Fra arbeidstilsynets edb-baserte arkiv har jeg tatt med 36 av de totalt 42 saker som omhandler redusert arbeidstid. Flere er også klagebehandlet av direktoratet for arbeidstilsynet.

Grunnen til at jeg har utelatt 6 av sakene er at de begrunnes med sosiale grunner og helsegrunner. Og faller utenfor hovedfokus i min oppgave. Jeg har imidlertid valgt å ta med to saker fra tvisteløsningsnemnda for å eksemplifisere hva som kan ligge i sosiale og helsemessige grunner.

Tvisteløsningsnemnda har avgjort 13 saker om retten til redusert arbeidstid, og 4 saker om retten til fleksibel arbeidstid. Her er en av sakene begrunnet med sosiale grunner og en begrunnet med helsegrunner.

## **SAKER FRA PRESEDENSARKIVET.**

(Heretter angitt med P.)

Kategori: Rett til redusert arbeidstid.

### **P. Tolkningsspørsmål nr.1: 92/19009**

Direktoratet påpeker at aml ”§ 46A om rett til redusert arbeidstid er preseptorisk, og vil i tilfelle motstrid gå foran bestemmelser i avtaleverket”. De uttaler videre at ”hvorvidt man kan ha krav på redusert tid ut over det som er bestemt i arbeidsmiljøloven vil være et spørsmål for tariffavtalepartene å avklare”.

### **P. Tolkningsspørsmål nr.2: 7152/92**

Direktoratet uttaler at aml § 46A ”gjelder i forhold til den stilling man er tilsatt i. Den vil således ikke bare gjelde den som er tilsatt i hel stilling, men også overfor deltidstilsatte.”

Jeg forstår ”tilsatt” som ansatt.

### **P. Sak 1: 01.02.1993 (journalnummer er ikke oppgitt).**

Behandling av klagesak. Klager fikk ikke medhold. Direktoratet for arbeidstilsynet fattet vedtaket, Departementet behandler derfor klagen fra arbeidsgiver. Arbeidsgiver (privat, stor aktør) har klaget over vedtaket som gav maskinoperatøren medhold i en fortsatt reduksjon på 30 %. Behovet for reduksjon er begrunnet med ønske om mer tid med sine barn på 4, 7 og 10 år.

Arbeidsgiver anfører at en ordning med redusert arbeidstid i en tosiftsproduksjon er både kostnadskrevende og tung å administrere da de er nødt til å ha en arbeidstaker som erstatter søkeren hele tiden mens han er borte.

Departementet påpeker at opplæring av vikar er ordinær ulempe også i foreliggende sak. Arbeidstakers anførsel om at stor arbeidsløshet i distriktet burde gjøre det lett å finne vikar



vektlegges. I denne sammenheng kan ikke generelle økonomiske hensyn og administrative problemer tillegges avgjørende vekt. Departementet vektlegger at søkeren er den eneste av bedriftens 73 ansatte som har søkt om redusert arbeidstid. En konkurranseutsatt bedrift må kunne klare å oppfylle de forpliktelser en arbeidstidsreduksjon generelt medfører.

At arbeidsgiver har innvilget redusert arbeidstid i foregående fire år er irrelevant. Arbeidstaker har retten til redusert arbeidstid består så lenge vilkårene etter § 46A er tilstedet. Myndighetene er ikke gitt kompetanse til å gi tidsbegrensede vedtak. Departementet vil presisere at en avtale mellom partene om varigheten av den reduserte arbeidstiden ikke fratar arbeidstaker retten til fortsatt redusert arbeidstid.

#### **P. Sak 2: 94/02439-462.38**

Behandling av klagesak. Arbeidsgiver(privat) har klaget over vedtaket som gav den bank ansatte medhold i en reduksjon på 50 %. Arbeidsgiver foreslo et annet uttak av reduksjon. Behovet for reduksjon er begrunnet med at søker er mor til barn under ti år.

Direktoratet gav ikke klager medhold.

Arbeidsgiver hevder at arbeidstaker ikke selv kan bestemme hvor stor arbeidstidsreduksjonen skal være uavhengig av hvor omfattende behovet er.

Direktoratet uttaler at begrepet "velferdsgrunner" favner småbarnsforeldre som er slitne og føler full arbeidsdag som en belastning, ønsker om mer samvær med sine barn en periode eller tilfeller der arbeidstaker har særlige problemer med å skaffe barnetilsyn i arbeidstiden. Det må imidlertid foreligge et betydelig behov for arbeidstidsreduksjon jf. "viktige velferdsgrunner" i § 46A. Direktoratet viser imidlertid til at for foreldre med barn under 10 år, som i foreliggende sak, har Departementet ment at vilkåret "viktige velferdsgrunner" automatisk er oppfylt. Disse trenger ikke dokumentere tilleggsbelastninger. Det følger så av dette at foreldre med barn under ti år selv vil kunne bestemme hvor stor reduksjonen skal være, selvsagt begrenset av at reduksjonen ikke innebærer en "særlig ulempe" for virksomheten. For arbeidstakere med barn over ti år vil det også i stor grad være arbeidstaker selv som er nærmest å avgjøre omfanget av reduksjonen for å ivareta ønsket om mer samvær med barna. Et ønske om samvær lar seg jo ikke måles ut fra et registrerbart

behov.

Direktoratet uttaler videre at selv om vikar kan skaffes vil ikke dette uten videre utelukke at virksomheten blir påført en vesentlig ulempe. Situasjonen kan være at stillingens art eller andre forhold i bedriften gjør at vikarbruk kan medføre store ulemper for virksomheten. Dette er imidlertid ikke tilfellet her. Direktoratet uttaler at dersom arbeidstakers behov for reduksjon er særlig stort kan kravet til hva arbeidsgiver må tåle i noen grad skjerpes. Det må kunne tas hensyn til ektefellens arbeidstid. Det totale antall reduserte stillinger i virksomheten er relevant, men er ikke avgjørende for denne saken.

### **P. Sak 3: 1996/00890.462.38**

Behandling av klagesak. Klagen dreier seg om gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen. Den fagutdannede reisekonsulenten hadde her fått innvilget sin søknad om 50 % reduksjon, som skulle tas ut i hele fridager. Arbeidsgiver (privat) foreslo at gjennomføringen av reduksjonen skulle foregå slik at reduksjonen skulle tas ut i halve dager, slik at X jobber hver dag.

Behovet for arbeidstidsreduksjon er begrunnet med omsorg for barn under 10 år. Direktoratet anser hennes behov som forsterket av at barnet er sykt og mannen er mye borte. Det dokumenteres fra barnehage at en arbeidstid som arbeidsgiver har foreslått er uforenlig med barnepass.

Arbeidsgiver begrunner klagen med vanskeligheter med å skaffe vikar p.g.a. X' kvalifikasjoner og ulemper for de øvrige arbeidstakerne.

Klagen ble ikke tatt til følge av Direktoratet på bakgrunn av at bedriften ikke hadde forsøkt å skaffe vikar. Videre fordi virksomhetens forslag til gjennomføring er også 50 % reduksjon. Resttiden blir dermed den samme for begge gjennomføringsalternativene. Hvilken resttid som oppstår kan dermed ikke utgjøre så stort problem for arbeidsgivers side som påstått. X er villig til å påta seg merarbeid i prekære situasjoner. Endelig er det ikke dokumentert at søkerens ønskede gjennomføring vil innebære ulemper for medarbeiderne.

**P. Sak 5: 97/02504-445**

Behandling av klagesak. Klagen dreier seg om gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen Sentralbord medarbeideren hadde her fått innvilget sin søknad om 20 % reduksjon, og arbeidstid mellom kl. 08.00 og kl.14.30. Arbeidsgiver (privat) foreslo at gjennomføringen av reduksjonen skulle foregå slik at X jobber noen kvelder til kl 19.00.

Behovet for arbeidstidsreduksjon er begrunnet med omsorg for barn under 10 år.

Den private mediebedriften X er ansatt hos begrunner sin klage med at virksomheten har vært i en periode med omstillinger og driftsinnskrenkning. Derfor er ikke virksomheten i stand til å tilby alle ansatte den fleksibilitet som er ønsket.

Klagen ble ikke tatt til følge av Direktoratet og begrunner dette med at arbeidsgiver er ansvarlig for å forhindre at arbeidstidsreduksjonen til X forårsaker merarbeid for medarbeiderne. Videre er ulempene med anskaffelse av vikar og vikar opplæring bare å anse som ordinære ulemper. Det er videre ikke dokumentert at virksomheten *har* forsøkt å skaffe vikar. Direktoratet påpeker videre at virksomheten har hatt svært god tid på å løse den oppståtte problemstilling, da det er fire mnd siden saken ble kjent for dem. Arbeidet som resepsjonist er ikke vanskelig å overlate til vikar. Direktoratet vektlegger at X's ektefelle er mye på reiser/ fraværende i forbindelse med sin jobb.

**P. Sak 6: 98/00938**

Behandling av klagesak. Klagen dreier seg om omfanget av reduksjonen og gjennomføringen av den. Tidligere arbeidstid var fordelt på en uke med dagvakter, en uke kveldsvakt og en uke nattevakt. X er produksjonsarbeider i industrien, arbeidet består i arbeid ved herdeovn for glass. X hadde her fått innvilget sin søknad om 20 % reduksjon, og sentrering av arbeidstiden til dagtid. Arbeidsgiver (privat) foreslo en reduksjon på 50 % isteden.

Behovet for arbeidstidsreduksjon er begrunnet med aleneansvar for to barn på 3 og 5 år. X er nylig separert. Hennes egen helsetilstand er irrelevant i sakens anledning. 50 % er umulig av økonomiske grunner heter med barnepass på kvelden og natten, da eldste barnet har kronisk astma. Hun hevder at h da hun har aleneansvar for to barn.

Arbeidsgiver begrunner sin klage med at arbeidstilsynets vedtak som går ut på at X bare jobber dagtid og da begynner én time senere enn ordinært, vil medføre ekstra kostnader for virksomheten. I praksis er dette å opprette en spesiell stilling for X, noe som ikke er aktuelt. X har dårlig helsetilstand og at hun er langtidssykemeldt nevnes i denne forbindelse. Arbeidstakers helsetilstand har vært grunnlag for en rekke forsøk på å tilrettelegge et passende arbeid til henne. Nå synes arbeidsgiver de har brukt opp alle muligheter. Et ledig vikariat er for tiden uaktuelt da det bare er noen få mnd igjen og derfor bare er en utsettelse av problemet.

Direktoratet tok ikke klagen til følge, med begrunnelsen at her hvor X arbeider skiftarbeid (to personer jobber på hvert skift) vil det generelt sett innebære stor omstilling for arbeidsgiver når X ber om endring fra skiftarbeid til ren dagtid. Omstillingen som kreves her er mye større enn der normalt dagarbeidende søker redusert arbeidstid. Økonomiske hensyn er relevante men må imidlertid stå i *sterkt misforhold* til arbeidstakerens behov. Utgiftene tilsvarer her 2/3 stilling og 1/2 stilling, m.a.o. 1 og 1/3 stilling. Likevel er ikke disse økonomiske ulempene mer tungtveiende enn arbeidstakers behov. Der det foreligger nylig inntrufne familiære omstendigheter, ett av barna lider av kronisk sykdom som vanskeliggjør barnepass hos andre. Og barna sliter med samlivsbruddet. Søkerens tidligere helseproblemer og eventuelle søknader basert på disse vektlegges ikke av Direktoratet. X søker jo ikke om reduksjon på bakgrunn av sin helsetilstand men alene av hensyn til barna. Det er ikke dokumentert at en gjennomføring av arbeidstakers reduksjons ønske uunngåelig vil måtte medføre store ulemper for øvrige arbeidstakere. Siden søkerens behov for arbeidstidsreduksjon i dette tilfellet anses som svært stort vil det utøves en tilsvarende streng ulempevurdering for virksomheten.

#### **P. Sak 7: 98/00237**

Behandling av klagesak. Klagen dreier seg om retten til redusert arbeidstid.

Sykepleieren fikk i førsteinstans innvilget sin søknad om 10 % reduksjon, gjennomført som fri annenhver dag. Kommunen foreslo at X kunne få 10 % reduksjon i hverdagen mot at hun jobber 10 % i helgene isteden.

Behovet for arbeidstidsreduksjon er begrunnet med ønske om samvær med barn på 8 år.

Kommunen begrunner sin klage med at de har en kritisk lav sykepleierdekning som ikke kan reduseres ytterligere. De oppgir at 17,5 sykepleierårsverk er vakant. Dette tilsvarer 40 % av den totale styrken. Dette vil normaliseres om 6 mnd og da kan arbeidstakers få innvilget søknaden om redusert arbeidstid.

Direktoratet tok ikke klagen til følge, X har rett til 10 % reduksjon uten at denne reduksjonen må kompenseres med å jobbe tilsvarende i helgen.

Direktoratet begrunnet førsteinstansens vedtak med at kan kreves at arbeidsgiver skaffer vikar. Permisjoner kan eventuelt bli slått sammen til hele stillinger. Felles for fraværene til de ansatte (permisjoner osv) er at arbeidsgiver har hatt god kunnskap om disse i god tid før fraværet inntrådte. Når betingelsen for å få 10 % redusert arbeidstid, er å jobbe tilsvarende 10 % i helgen foreligger er det i realiteten ikke innvilget noen arbeidsreduksjon. Reduksjonen som søkes er relativ liten, dette taler for å opprettholde vedtaket som å innvilget arbeidstakers søknad. Perioden det søkes for utgjør en kort periode i arbeidstakers arbeidsliv, dette taler også for å opprettholde arbeidstilsynets vedtak. At det er tale om en ulønnet permisjon tilsier at økonomiske betraktninger fra arbeidsgiver ikke får stor betydning her. Direktoratet avslutter med å bemerke at noe økt arbeidspress på medarbeiderne må tåles så lenge det er i *forsvarlig grad*.

## **SAKER FRA ARBEIDSTILSYNETS ARKIV.**

(Heretter angitt med A.)

Kategori: Rett til redusert arbeidstid.

### **A. Tolkningsspørsmål nr.1: 2004/24591**

En kvinnelig arbeidstaker ber arbeidstilsynet om å ta stilling til hvorvidt hun har rett til å få

fritak fra kveldsskift på sin arbeidsplass.

Arbeidstilsynet svarer at det faller utenfor Arbeidstilsynets myndighet etter § 46 A å ta stilling til spørsmålet, da hennes spørsmål om fritak fra kveldsskift ikke er ønsket i kombinasjon med en arbeidstidsreduksjon. Det hører inn under arbeidsgivers styringsrett å innvilge/avslå denne type søknad om endring av arbeidstidsordning. Mitt spørsmål er om saken ville vært vurdert annerledes i dag. Kunne den blitt behandlet på grunnlag av retten til fleksibelarbeidstid?

#### **A. Tolkningsspørsmål nr.2: 2005/12209**

Arbeidstilsynet uttaler at § 46A ble endret i 1995 ved at det ble tatt inn at arbeidstidsreduksjonen kan tas ut som arbeidsfrie perioder, uten at det innebar noen realitetsendring. Bestemmelsen benyttes hovedsakelig i tilknytning til ønsket om tid til omsorg for barn. Behov for reduksjon i forbindelse med barn over ti år vil også kunne oppfylle kravet om at vektige velferdsgrunner foreligger, men det vil da gjerne bli foretatt en mer konkret vurdering enn der barna er under ti år<sup>247</sup>. Forvaltningspraksis går meget langt i å ivareta arbeidstakerens interesser og det stilles store krav til de ulemper en reduksjon i arbeidstiden påfører arbeidsgiver for at retten til reduksjon skal måtte vike. I ulempevurderingen legges vekt på om det er vanskelig (umulig) å skaffe vikar og om det kan dokumenteres at men fånytt har søkt å finne vikarer, om stillingen i seg selv er vanskelig å dele, hvor vanskelig det er å tilpasse arbeidstidsreduksjonen til arbeidstidsordningen og om andre ansatte i virksomheten påføres store ulemper ved at noen får redusert arbeidstid. Det vil finnes en "smertegrense" for hvor store ulemper bedriften må akseptere, f. eks ved at et stort antall arbeidstakere går over til redusert arbeidstid av forskjellig omfang.

Hvis først retten til redusert arbeidstid er tilstedet, kan en arbeidsgiver ikke sette som vilkår at f. eks X kommer tilbake og arbeider fullt i sommerferien, med mindre X selv aksepterer dette.

Dersom det imidlertid ikke bare er vanskelig men umulig å skaffe vikar, vil innvilgelse av

---

<sup>247</sup> Jf. lovens forarbeider og arbeidstilsynets forvaltningspraksis.

arbeidstidsreduksjon innebære en vesentlig ulempe for bedriften. I en slik situasjon kan virksomheten stille som vilkår at X kommer tilbake og arbeider fullt i sommerferien for at arbeidsreduksjon skal kunne innvilges.

Retten til reduksjon kan ikke tidsbegrenses fra virksomhetens side ved å lage egne retningslinjer for hvor mange år en arbeidstaker kan bli gående på redusert arbeidstid.

Begrensningene i retten vil måtte følge av at ulempene for virksomheten blir betydelige nok til at arbeidstakerens rett må vike til fordel for virksomhetens interesse. Dersom mange arbeidstakere allerede har fått redusert arbeidstid innvilget, kan det føre til at man kan si nei til nye arbeidstakere. Men grensegangen er vanskelig og må trekkes konkret i hvert enkelt tilfelle.

#### **A. Tolkningsspørsmål nr.3: 2005/14266**

Arbeidstilsynet uttaler at en arbeidstaker ikke har krav på et fast arbeidsmønster i tillegg til redusert arbeidstid jfr. § 46A. Men at virksomheten bør prøve å tilrettelegge så langt som mulig dersom det er et sterkt ønske fra arbeidstakers side.

Samtidig uttaler arbeidstilsynet at hvordan arbeidstidsreduksjonen skal tas ut forutsettes oppfylt i tråd med arbeidstakers ønsker så langt dette er mulig uten særlige ulemper for virksomheten.

#### **A. Sak 1: 02/5938**

Arbeidstakeren har her søkt om 50 % arbeidstidsreduksjon i et år, gjennomført slik at hun jobber dagvakt de dagene barna er i barnehagen. X jobber vakter på et bilistsenter. Arbeidstilsynet vedtok å innvilge søknaden slik X ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for to barn på 2 og 5 år som mangler tilsyn på kvelden. Som forelder til barn under 10 år er vilkåret om at vektige velferdsgrunner må foreligge automatisk oppfylt. Likevel fremhever arbeidstilsynet at det fremgår av forarbeidene at det ved avgjørelsen om vektige velferdsgrunner skal legges vekt på arbeidstakers subjektive oppfatning av behovet for rett til redusert arbeidstid på det

aktuelle grunnlag. At barnas far reiser på havet 5 uker av gangen er et moment av betydning for hvor sterkt arbeidstakers behov for arbeidstidsreduksjon er.

Arbeidsgiver (privat) begrunnet sitt avslag med at en innvilgelse ville medføre driftsmessige problemer, fordi det ville bli vanskelig å skaffe arbeidskraft for deltid – kveldsskift. Arbeidstilsynet uttaler imidlertid at å skaffe viker betraktes som en typisk ulempe<sup>248</sup>. Det er klart at arbeidstakers behov for redusert arbeidstid er mer tungtveiende enn de ulemper arbeidsgiver blir påført.

#### **A. Sak 2: 02/6802**

Økonomikonsulenten søker om 20 % arbeidstidsreduksjon i to år, gjennomført slik at hun reduserer hver arbeidsdag noe eller får én dag i uken fri.

Kommunen har isteden foreslått en reduksjon på 10 %. Arbeidstilsynet vedtok å innvilge søknaden slik X ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for to barn på 2 og 4 år. Videre ønsker X å gjøre hver dag i barnehagen litt kortere for disse.

Kommunen begrunner sitt avslag med at arbeidstakers stilling innebærer omfattende og mange arbeidsoppgaver. Det har vært stort behov for overtidarbeids p.g.a. arbeidspresset. Dersom reduksjonen innvilges må andre belastes med overtid og det vil føre til helseproblemer. Videre har det vist seg umulig å ansette vikar i 20 % stilling. Arbeidsgiver påpeker at X ved ansettelsen ble fortalt at reduksjon ikke var mulig her. Tillitsvalgte bekrefter hardt arbeidspress, men påpeker at det vil bli bedre nå p.g.a. en nyansettelse, og mener bør X få innvilget sitt ønske om reduksjon.

Arbeidstilsynet anser ikke kommunens ulemper her som større enn det arbeidsgivere må tåle i en sak av denne type.<sup>249</sup>

#### **A. Sak 3: 02/7138**

---

<sup>248</sup> Jf. forvaltningspraksis

<sup>249</sup> ot.prp.3(1982-83)



Denne tvisten har både blitt behandlet av arbeidstilsynet som førsteinstans og i Direktoratet for arbeidstilsynet som klagesak.

X er produksjonsmedarbeider i fiskeindustrien, der han sorterer fisk. X er ikke leder men har den mest sårbare kompetansen i bedriften. X har søkt om redusert arbeidstid, i form av en fridag i uken, med ønske om en mer forutsigbar ordning for det kommende skoleåret.

Arbeidstilsynet gav X medhold både angående omfanget og gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen, men lar ordningen starte etter høysesongen da også opplæringen av en nyansatt er fullført.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for barn på 4 år og barn på 13 og 11 år. X ønsker at barnet på 4 skal slippe å være i barnehagen fra 07-17 hver dag i uken. Videre oppgir X egne helseproblemer.

Det er oppgitt at det er 28 ansatte i bedriften, hvorav 4 av dem innehar samme stilling som X.

Arbeidsgiver (privat) begrunnet sitt avslag med at arbeidstakers stilling representerer den mest sårbare kompetansen i virksomheten. Det er derfor vanskelig å erstatte han. Arbeidsgiver mener konen til X burde være hjemme med barna i stedet for ham.

Arbeidstilsynet vektlegger ikke arbeidstakers helseproblemer da de ikke dokumenteres. Videre uttaler arbeidstilsynet at selv om det er vanskelig å få opplært noen til å vikariere for X, så har virksomheten hatt ett helt år på seg.

#### Arbeidsgiver klaget på vedtaket.

Arbeidsgiver påpeker at opplæring av stedfortreder for X tar mange år. Bedriften må tilpasse seg et vanskelig marked. Økt press på de øvrige ansatte betyr et økt sykefravær. Arbeidsgiver foreslår isteden en ordning hvor X slutter 30 minutter tidligere hver ettermiddag.

Klagen ble ikke tatt til følge av Direktoratet. Arbeidsgiver har hatt god tid på å tilrettelegge forholdene da det var et helt år siden X varslet arbeidsgiver om arbeidstidsreduksjonen.

**A. Sak 4: 02/7704**

Matbutikkmedarbeideren har her søkt om 7,33 % arbeidstidsreduksjon i to år, gjennomført slik at hun arbeider 8.30 – 15.45 tre dager i uken, 12 – 18.30 én dag i uken og 08.30 – 15.00 én dag i uken.

Arbeidstilsynet vedtok å innvilge søknaden slik X ønsket både angående omfanget og gjennomføring.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for et barn på 4,5 år. Og at X både følger og henter barnet i barnehage.

Arbeidsgiver (privat) hadde begrunnet sitt avslag med at det er nødvendig med en del forarbeid i butikken før åpningstid.

Arbeidstilsynet uttaler at arbeidsgiver må kunne tilrettelegge, fordele arbeidet og dermed finne løsninger, slik at både arbeidstakerens behov for redusert arbeidstid og virksomhetens behov blir ivaretatt. Ulempen arbeidsgiver påberoper seg anses ikke å utgjøre en særlig ulempe.

**A. Sak 5: 02/7992**

Den ansatte i statsforvaltningen søker om forlengelse av 40 % arbeidstidsreduksjon.

Arbeidsgiver har foreslått at X går over til en fast 80 % stilling, m.a.o. en større arbeidsmengde enn X søker om. Arbeidstilsynet påpeker at arbeidsgivers forslag er uten betydning for hvilken rett X har etter § 46A.

Arbeidstilsynet innvilget arbeidstakers søknad om forlengelse av 40 % arbeidstidsreduksjon.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med ønske om samvær med barn på 8 år.

Samboeren til X arbeider noe overtid og har noe reisevirksomhet i sin jobb. Arbeidstilsynet påpeker at foreldrene står helt fritt til å bestemme hvem som skal arbeide i full stilling og hvem som skal søke om redusert arbeidstid.

Arbeidstilsynet vektlegger at barnet er noe plaget av astmaanfall. Videre har X dokumentert en helsetilstand som isolert sett også gir henne rett til redusert arbeidstid.

Arbeidsgiver (staten) begrunner sitt avslag med at X har fått arbeidstidsreduksjon tidligere.

Og virksomheten har den siste tiden fått flere og tyngende arbeidsoppgaver med korte tidsfrister.

Arbeidstilsynet uttaler innledningsvis at de er bundet av partenes påstander, slik at de bare kan ta stilling til om X skal jobbe i full stilling eller gis rett til en arbeidstidsreduksjon på 40 %. Arbeidstilsynet uttaler at så lenge X har et slikt behov som loven nevner har hun rett til redusert arbeidstid. At arbeidstidsreduksjon er gitt i forutgående år gir ikke grunnlag for avslag. Arbeidstilsynet vektlegger at av de 7 stillingshjemlene i virksomheten er det bare X som søker om redusert arbeidstid. Og at virksomheten ikke har påberopt seg at det er umulig å skaffe vikar.

#### **A. Sak 6: 02/8028**

Produktsjefen søker om 50 % arbeidstidsreduksjon i to år fremover.

X har en ledende stilling i virksomheten, det er en omfattende og ansvarsfull stilling. Arbeidstilsynet påpeker imidlertid at ledere også har rett til redusert arbeidstid jfr § 46 A. Det vil noe oftere medføre særlige ulemper for virksomheten at ledere går over på redusert arbeidstid<sup>250</sup>. Dette betyr etter arbeidstilsynets mening at ulempene for bedriften må være betydelige ut over de vanlige ulempene ved at en leder arbeider i en redusert stilling, før bedriften kan få medhold i at det foreligger en ”særlig ulempe” i lovens forstand.

Arbeidstilsynet vedtok å innvilge arbeidstakers søknad om redusert arbeidstid i to år fremover. Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med samvær med to barn på 2 og 5 år. Samboeren til X må arbeide overtid flere ganger i uken. Arbeidstilsynet påpeker i denne forbindelse at foreldre står helt fritt til å bestemme hvem av dem som skal arbeide i en full stilling og eventuelt hvem som skal søke om redusert arbeidstid. Arbeidstilsynet legger en viss vekt på at behovet for arbeidstidsreduksjon forsterkes av at eldste barnet trenger tett oppfølging<sup>251</sup>, også neste år ved skolestart.

Arbeidsgiver begrunner bl.a. ulempene med at X har hatt helt eller delvis permisjon i nærmere fem år. Dette velger arbeidstilsynet å tillegge marginal betydning i

---

<sup>250</sup> forarbeidene til loven

<sup>251</sup> Jf. barnehagens uttalelser

ulempevurderingen, idet arbeidstilsynet skal vurdere ulemperne for bedriften på vedtakstidspunktet. At arbeidstakers stilling er en omfattende og ansvarsfull stilling betviler ikke arbeidstilsynet, men finner ikke at det er dokumentert større ulemper enn det som må anses som normale ulemper ved at en leder arbeider i en redusert stilling.

Arbeidstilsynet vektlegger at virksomheten ikke har forsøkt å få dekket den ledige stillingsandel verken internt eller eksternt. Videre foreligger ingen dokumentasjon på at virksomheten har forsøkt å skaffe vikar. Arbeidstilsynet mener dette vitner om en liten aktiv holdning til å prøve å løse problemet med å få ansatt en vikar. Arbeidsgiver har ikke påpekt at stillingen ikke lar seg dele.

#### **A. Sak 7: 02/10115**

Denne tvisten har blitt behandlet av arbeidstilsynet som førsteinstans og oversendt til Direktoratet for arbeidstilsynet som klagesak.

Hjelpepleieren søker om at arbeidstidsreduksjonen gjennomføres slik at hun fritas for å arbeide i helgene. (Vaktplanen pålegger arbeidstakerne å jobbe hver 3. helg).

Arbeidstilsynet innvilget ikke arbeidstakers søknad om redusert arbeidstid.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for fem mindreårige barn. X har videre store problemer med å få barnepass i helgene. Mannen arbeider nesten hver helg.

Kommunen begrunner sitt avslag med at det er vanskelig å skaffe vikarer til helgearbeid. En innvilgelse av arbeidstidsreduksjon for X vil bety merbelastning for de øvrige som allerede jobber hver tredje helg. Arbeidssituasjonen er allerede vanskelig for de øvrige arbeidstakerne, da noen av dem er aleneforeldre osv.

Tillitsvalgte bekrefter at det er vanskelig å skaffe arbeidskraft til arbeid i helgene.

Arbeidstilsynet uttaler at da arbeidsmiljøet forverres og belastningen på de øvrige blir stor taler dette mot å innvilge redusert arbeidstid. Videre har arbeidstakers ektefelle rett til fri annen hver helg etter arbeidsmiljøloven. Det bør derfor være mulig å samordne foreldrenes arbeidshelger.

Arbeidstaker klaget på vedtaket.

Etter arbeidstakers ønske ble klagebehandlingen avsluttet, p.g.a. ny arbeidssituasjon.

**A. Sak 8: 02/11696**

Finanskonsulent i et industrikonsern. Jobben innebar en del reisevirksomhet jf en muntlig avtale. En vesentlig del av jobben er å bygge nettverk, dvs. reise ut til datterselskaper og eksterne kunder både i Norge og Sverige. X søker om gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen på 20 % slik at arbeidstiden blir forenlig med barnehagens åpningstider og en reise på 30 minutter hver vei. Arbeidsgiver har innvilget arbeidstidsreduksjonen på 20 %, men ikke kommet med forslag til gjennomføringen.

Arbeidstilsynet gav X medhold i hennes krav på gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen i to år fremover.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med aleneomsorg for to barn på 1 og 5 år. Arbeidsgiver (privat) ønsker en mest mulig fleksibel arbeidstaker, som kan ha frihet til å reise uavhengig av familiens behov. Spørsmålet om fritak fra reisevirksomhet og endring av stillingens innhold faller imidlertid utenfor arbeidstilsynets myndighetskompetanse. Dette er et spørsmål som må løses partene imellom, med bakgrunn i arbeidsgivers styringsrett og plikt til å tilrettelegge arbeidet.

Virksomheten begrunner sitt avslag med at det ikke er mulig å ansette vikar i 20 % stilling. Og påpeker videre at X må drive reisevirksomhet, da virksomheten ikke har 80 % arbeid på stedet til henne.

Arbeidstilsynet uttaler at arbeidstaker forslag til arbeidstidsordning gir muligheter for at alle hennes oppgaver inkludert reisevirksomhet blir ivaretatt. Både en tidligere ansatt vikar og sjefen på arbeidsfeltet har samme kompetanse som X, og bør derfor kunne avlaste og dermed løse resttid problemet. Videre påpeker arbeidstilsynet at arbeidsgiver har hatt god tid på seg til å tilrettelegge for den oppståtte situasjonen, da X har søkt om arbeidstidsreduksjon for allerede 6 mnd siden. Arbeidsgiver har dermed vist liten vilje til å

tenke kreativt og finne alternative løsninger. Samlet sett tilsier disse momentene at arbeidsgivers ulemper ikke utgjør ”særlige” ulemper i avveiningen mot arbeidstakers behov for arbeidstidsreduksjon.

#### **A. Sak 9: 2002/14161**

Den etatsutdannede tolleren har her søkt om 50 %. Narkotikakontroll er en av arbeidsoppgavene hennes.

Arbeidstilsynet innvilget ikke arbeidstakers søknad om arbeidstidsreduksjon.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med pass av små barn.

Etaten begrunner sitt avslag med at reststillingen må erstattes av en med fagkompetanse, men slik kompetanse er ikke tilgjengelig på arbeidsmarkedet. Dette er begge parter enige om. Men X mener det burde la seg gjøre å omdisponere annet personell innen distriktet.

Arbeidstilsynet vektlegger at den foreslåtte omdisponering allerede er gjort flere ganger de senere år. Men at en slik omdisponering pr i dag ikke er mulig. En reduksjon ville dermed medført et redusert aktivitetsnivå, noe som får konsekvenser for de oppgaver som etaten er satt til å løse. Selv om praktiseringen av § 46A er streng, så mener arbeidstilsynet her at arbeidstakers behov for redusert arbeidstid i dette tilfellet ikke veier tyngre enn etatens behov for å opprettholde sin aktivitet.

#### **A. Sak 10: 2003/3871**

Som prosjektleder i et rådgivende ingeniørfirma har X søkt om forlengelse av 20 % arbeidstidsreduksjon. Arbeidstilsynet innvilget X søknad om fortsatt arbeidsreduksjon på 20 %. Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for to barn på 8 og 9 år.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at stillingen X har er vanskelig å dele og det kreves kontinuitet i jobben. Det påpekes at det er tilnærmet umulig å få tilpasset en 20 % reduksjon av hennes stilling til resten av virksomheten. Videre har forholdene i virksomheten endret seg siden X fikk innvilget arbeidstidsreduksjon første gang,

oppdragsmengden har økt og antallet ansatte har økt.

Arbeidstilsynet påpeker at det ikke er dokumentert særlige ulemper.

Jeg antar arbeidstilsynet har lagt vekt på arbeidstakers anførsler om at ordningen har fungert bra i de fem foregående årene. At hun ikke er tilstedet kontinuerlig anser hun for uproblematisk da også de andre prosjektlederne kan være opptatt med andre prosjekter. Videre er hun tilgjengelig på telefon. Hennes arbeidsoppgaver er som hun har hatt tidligere.

#### **A. Sak 11: 2003/4392**

Denne tvisten har både blitt behandlet av arbeidstilsynet som førsteinstans og i Direktoratet for arbeidstilsynet som klagesak.

Selgeren søker redusert arbeidstid slik at hun arbeider mandag til fredag 8.45 – 15.00 for to år fremover. Arbeidsgiver foreslår isteden at hun i hverdagen jobber frem til 15.45 og at hun jobber hver femte lørdag.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om arbeidstid slik hun ønsket i hverdagen og med fritak for helge arbeid.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med hovedansvar for to barn på 2 og 7 år, og at samboeren reiser mye i forbindelse med sin jobb.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med økonomiske hensyn og at det er vanskelig å få ansatt noen bare for en time mandag til fredag. Arbeidsgiver påpeker videre at det er i løpet av de to siste timene på dagen at virksomheten mottar 25 % av kundeservisningene.

Det er ikke mulig å bruke overløst arbeidet til øvrige medarbeidere da de er i full stilling.

Arbeidstilsynet påpeker at arbeidsgiver må tåle en viss grad av ulemper både av administrativ og økonomisk karakter<sup>252</sup>. Det er ikke dokumentert at omorganisering av arbeidet er umulig, f.eks. bruk av vikar slik at virksomhetens behov for nødvendig bemanning blir ivaretatt. Arbeidstilsynet uttaler videre at det må finnes løsninger som ikke påfører de andre arbeidstakerne overtid, da slik overtid vil være i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

---

<sup>252</sup> Jf. uttalelser fra Direktoratet for arbeidstilsynet.

### Arbeidsgiver klaget på vedtaket.

Arbeidsgiver påpeker at en innvilgelse av arbeidsreduksjon vil innebære en belastning for de andre arbeidstakerne. Da alle jobber fulltid. Det er umulig å skaffe vikar. Dersom vikar ansettes må stillingsprosenten utvides, hvilket innebærer økte utgifter og det vil innebære ”særlig” ulempe i den situasjonen virksomheten er i. De lever på et eksistensminimum og det er nettopp foretatt oppsigelser av ansatte. Klager fikk delvis medhold av Direktoratet.

Direktoratet påpeker at å skaffe vikar anses som en ordinær ulempe også i den situasjonen virksomheten er i<sup>253</sup>. Arbeidsgiver må tåle en viss ulempe av økonomisk og administrativ grad<sup>254</sup>. Arbeidsgiver<sup>255</sup> plikter å tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakers behov for arbeidstidsreduksjon blir ivaretatt samtidig som dette må påføre andre minst mulig belastning. Direktoratet finner etter en konkret vurdering at ulempene arbeidsgiver påføres ikke går ut over hva som anses som ordinær ulempe. X skal derfor gis redusert arbeidstid.

Arbeidstidsreduksjonens gjennomføring:

Direktoratet anser X for å ha et sterkt behov for arbeidstidsreduksjon på slutten av hver arbeidsdag da hun har hovedansvar på to barn på 2 og 7 år, og henter barn i barnehage.

X gis dermed rett til å gå fra arbeid kl. 15.00 hver dag.

Arbeidstakers ønske om å bli fritatt for jobbing hver femte helg er imidlertid begrunnet med behov for å få gjort nødvendige gjøremål. Dette er ikke et like tungtveiende behov som samvær og frakt til og fra barnehage. Veid mot belastningen de øvrige arbeidstakerne opplever som følge av hennes arbeidsreduksjon i helgene, finner Direktoratet at X ikke kan innvilges fri hver femte lørdag. Derimot gis X rett til å forlate arbeidet ved skoletidens slutt den uken hun jobber lørdagen.

### **A. Sak 12: 2003/7517**

Denne tvisten har både blitt behandlet av arbeidstilsynet som førsteinstans og i Direktoratet

---

<sup>253</sup> Jf. forvaltningspraksis

<sup>254</sup> Jf. forvaltningspraksis

<sup>255</sup> Jf. direktoratet



for arbeidstilsynet som klagesak.

Ambulanseflykaptein har her søkt om 11 % arbeidstidsreduksjon.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om 11 % arbeidstidsreduksjon.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for to barn på 2 og 3 år. Barna har ikke barnehageplass. Og at hans ektefelle p.g.a. helseproblemer trenger avlastning.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at en arbeidstidsreduksjon ville ført til uforholdsmessig store driftsproblemer. P.g.a. at den omsøkte reduksjon er lav, noe som p.g.a. krav til antall flytimer vil kreve at det ansettes ny kaptein i større stillingsprosent enn det X sin reduksjon tilsier. Videre er utdanning av en ny kaptein tidkrevende og kostbart.

Arbeidstilsynet påpeker at anskaffelse og opplæring av vikar er ordinær ulempe. Arbeidstilsynet påpeker at av de presedenssaker som er avgjort av Direktoratet for arbeidstilsynet som forefinnes finnes ikke vedtak der arbeidstaker ikke har fått medhold. Ulempene arbeidsgiver har påberopt seg kan etter dette ikke karakteriseres som "særlige".

#### Arbeidsgiver klaget på vedtaket.

Arbeidsgiver uttaler at ansettelse av ny flykaptein og styrmann vil koste kr 850 000, mens arbeidsgivers forslag om å innvilge en 50 % arbeidstidsreduksjon vil halvere kostnadene.

X uttaler at familien har liten avlastning av besteforeldre el. andre. Videre er en 50 % stilling uaktuell p.g.a. tilsvarende halvering av inntekten.

Vedtaket ble ikke omgjort. Direktoratet vedgår at de svært store økonomiske kostnadene som reduksjonen vil medføre er en stor ulempe for virksomheten. Men direktoratet vektlegger imidlertid at foreningen til arbeidstakerne uttaler at de i dag jobber mye mer enn en 100 % stilling hver. Dermed er utgifter til opplæring av ny ansatt ikke for mye sett i forhold til at det i forhold til lov og avtaleverk i dag jobbes for mye. Og argumentet med at en ny pilot vil få for liten stillingsprosent bortfaller da han vil overta arbeid fra flere enn X.

**A. Sak 13: 03/9573**

Legesekretær søker om en forlengelse av sin arbeidstidsreduksjon på 40 %.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om forlengelse av sin arbeidstidsreduksjon på 40 %.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for fire barn som er tre på 7 og en på 10 år. Trillingene trenger ekstra oppfølging. X har fått dokumentert at hennes egen helsesituasjon bør tas i betraktning

Kommunen begrunner sitt avslag med at de har store problemer med å få godt kvalifiserte vikarer. Og at en forlengelse av arbeidstidsreduksjonen vil medføre slitasje på andre ansatte.

Arbeidstilsynet påpeker at anskaffelse og opplæring av vikar er kun en ordinær ulempe<sup>256</sup>.

**A. Sak 14: 2003/12456**

Helsearbeideren søker om 50 % arbeidstidsreduksjon i 5 mnd fremover.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om 50 % arbeidstidsreduksjon i 5 mnd fremover.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for tre barn på 1,5 år, 4år og 6 år. Arbeidstilsynet anser arbeidstakers behov for arbeidstidsreduksjon som tungtveiende både fordi de to yngste barna ikke har fått 100 % barnehageplass og fordi yngste barnet sliter med luftveisinfeksjoner.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at en stillingsreduksjon vil få driftsmessige konsekvenser for virksomheten, i tillegg til at det vil ta lengre tid før X er ferdig med sin spesialutdanning. Arbeidstilsynet påpeker at hvor lang tid X bruker på sin utdanning i første rekke rammer X mer enn arbeidsgiveren. Videre har arbeidsgiver en plikt til å tilrettelegge forholdene slik at rettighetene i aml § 46 a kan bli en realitet. En nærmere utdyping av de driftsmessige konsekvensene har uteblitt.

**A. Sak 15: 2003/15063**

Veveriarbeideren har søker om 20 % arbeidstidsreduksjon tatt ut som én fridag i uken i to

---

<sup>256</sup> Jf. forvaltningspraksis

år fremover. Arbeidstilsynet innvilget søknaden slik X ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for tre barn. Arbeidstilsynet anser som et viktig moment at barnet på 2 år og barnet på 3 år ikke har barnehageplass..

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at sett i sammenheng med sykefravær og annet fravær i avdelingen vil en redusert arbeidstid for X innebære en for stor belastning på øvrige arbeidere. Videre anser arbeidsgiver det som nesten umulig å få vikar til én dag i uken.

Det opplyses at de fleste av de ansatte er kvinner. Dersom X får arbeidstidsreduksjon vil også flere av de 10-12 ansatte søke om reduksjon. Dette vil skape interne problemer og dårlig arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet kan ikke se at en slik rett kan ha negativ innvirkning på arbeidsmiljøet.

Arbeidstilsynet uttaler at virksomhetens problemer må være nokså betydelige jf. "særlige ulemper". Som eksempler på dette nevner arbeidstilsynet at en arbeidsgiver må tåle en omplassering/omorganisering uten særlige omkostninger. Forholdet til arbeidskollegaer vil også være av betydning, f.eks. om disse påføres økte ulemper ved ordningen. Arbeidstilsynet påpeker at x behov for arbeidstidsreduksjon veier tyngre enn ulempene arbeidstaker viser til.

#### **A. Sak 16: 03/19054**

Denne tvisten har både blitt behandlet av arbeidstilsynet som førsteinstans og i Direktoratet for arbeidstilsynet som klagesak.

Sekretær på sosialkontor, hvis oppgaver består i arkivrutiner, bruk av saksbehandlingsverktøy, å stå i vanskelige situasjoner med rusede/aggressive/utagerende/labile personer, råd og veiledning i telefon og skranke, praktisering av taushetspliktsbestemmelsene. X har her søkt om 11,58 % arbeidstidsreduksjon i et år fremover, tatt ut slik at arbeidstidsreduksjonen følger barnas skolefri. Arbeidstilsynet innvilget X søknad om både hva angikk omfanget av reduksjonen og gjennomføringen. Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for barn på 2, 8 og 11 år. Kommunen begrunner sitt avslag med at en annen arbeidstaker

allerede har redusert arbeidstid og at en arbeidstaker har vakant stilling, i tillegg til at en ansatt har 50 % sykefravær. En reduksjon vil gå utover sikkerheten på arbeidsplassen, og vanskeliggjøre ferieavvikling.

Arbeidstilsynet uttaler i forbindelse med sikkerhets momentet at arbeidstaker må avhjelpe dette problemet med å ansette vikarer da en lovkollisjon mellom arbeidsmiljølovens HMS-regler og arbeidstidsordninger ikke skal skje. Arbeidstilsynet forutsetter videre at arbeidsgiver i sitt budsjett må ta høyde for arbeidstidsreduksjoner/omprioriteringer. For øvrig vil lønnen reduseres tilsvarende arbeidstidsreduksjonen. Arbeidstilsynet erkjenner at tidspunkter for ferieavvikling i utgangspunktet ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett jf ferieloven § 6. Men de kan ikke se at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen forhindrer arbeidsgiver i å oppfylle kravene i ferieloven § § 7 til 9, herunder plikt til å skaffe vikar. Arbeidstilsynet påpeker at øvrige arbeidstakers fravær og reduserte arbeidstid er relevante momenter, men at problemet de representerer kan avhjelpes av arbeidsgiver ved å ansette vikar.

#### Arbeidsgiver klaget på vedtaket.

Arbeidsgiver påpeker igjen vansker med å bruke vikar. Videre at ordningen vil gi problemer i forhold til ferieavvikling, da kontoret har flere småbarnsforeldre som ønsker å ha fri de samme perioder som X. Arbeidsgiver påpeker at barna har en far, hvorfor må belastningen med hensyn til behov for redusert arbeidstid bare tas av én arbeidsgiver?

Klagen ble ikke tatt til følge. Direktoratet for arbeidstilsynet uttaler i sin begrunnelse at hensynet til arbeidstakernes ferieavvikling kan være relevant å legge vekt på. Men at det må *dokumenteres* at problemene er betydelige. Videre avkrefter Aetat at det skulle være vanskelig å anskaffe kvalifisert vikar. Direktoratet mener arbeidstakers stilling og kompetanse lar seg erstatte med vikar. I denne forbindelse har arbeidsgiver hatt god tid på å skaffe vikar siden skoleferien er fastlagt lang tid i forveien.

#### **A. Sak 17: 2003/23248**

Hjelpepleieren ved akutt sengepost søker om 50 % arbeidstidsreduksjon i sin faste heltidsstilling på avdeling A i et år fremover, slik at hun beholder retten til å øke stillingsprosenten når behovet for reduksjon er mindre.

X har jobbet 50 % de to siste årene på avdeling B hos samme arbeidsgiver.

Arbeidsgiver har foreslått å gi X en 50 % fast deltidstilling på avdeling B.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om 50 % slik hun ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for barn med diagnostisert spesielt omsorgsbehov. Oppfølging av barnet blir spesielt viktig når barnet begynner på skolen om åtte måneder.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at å jobbe i en 50 % stilling på avdeling A vil ikke ivareta alle klientenes behov herunder å være primærkontakt til pasienter.

Arbeidstilsynet vektlegger at tillitsvalgte ikke ser noen grunn til å ikke innvilge arbeidstakers søknad. At det allerede jobber personell i deltidstillinger tilsier at X kan ivareta sin jobb godt nok.

Arbeidstilsynet påpeker arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. At å opplære fast og midlertidig personell, og å omfordele arbeid anses som ordinær ulempe<sup>257</sup>

#### **A. Sak 18: 03/26285**

Seniorkonsulent i logistikkavdelingen i en stor butikkjede. Arbeidstakers stilling innebærer ledelse av store og tunge prosjekter, ansvar for leveranser for utviklingsoppgaver og må ta selvstendig utredninger og selvstendige avgjørelser. Videre har hun instruksjonsmyndighet over øvrige ansatte i prosjekt og utviklingsoppgaver, samt å være rådgiver for bedriftens ledelse i saker av avgjørende betydning. X har her søkt om 26,67 % arbeidstidsreduksjon i to år frem.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad slik hun ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med aleneomsorg for tre barn på 10, 12 og 14 år. Og stressnivået rundt henne er høyt noe som har ført til sykemeldinger.

Arbeidstilsynet anser at situasjonen i sin helhet oppfyller kravet til vektige velferdsgrunner.

---

<sup>257</sup> Etatens praksis.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at stillingen har klare lederfunksjoner, og at kvaliteten på arbeidet vil gå ned. Dersom hun reduserer sin arbeidstid vil både arbeidsmengden, tilgjengeligheten og fleksibiliteten vil bli mindre og andre må tilpasse seg hennes arbeidstid. Arbeidsgiver anser det som umulig å rekruttere seniorkonsulenter til restarbeidet.

Arbeidstilsynet påpeker at § 41 gir arbeidstakere med lederfunksjoner også rett til redusert arbeidstid. Arbeidstilsynet påpeker at arbeidsmengden til X ikke bare vil bli mindre, men *skal* bli mindre som følge av en arbeidstidsreduksjon. Ellers anser de øvrige ulemper som arbeidsgiver påberoper seg som ordinære ulemper av administrativ art. Arbeidstilsynet har forståelse for at det er vanskelig å skaffe vikar p.g.a. kompetansekravet som stilles, men denne ulempen veier ikke tyngre enn arbeidstakers behov for arbeidstidsreduksjon. Arbeidstilsynet påpeker at arbeidsgiver plikter å iverksette tiltak slik at en arbeidstaker som er borte fra arbeidet p.g.a. sykdom har mulighet til å beholde et høvelig arbeid. Plikten gjelder uansett hva som er årsak til fraværet, altså selv om sykefraværet ikke er yrkesrelatert. Et mulig tiltak er tilrettelegging av arbeidstiden. Hvorvidt andre i samme stilling ikke opplever situasjonen som stressende er irrelevant.

#### **A. Sak 19: 2004/4248**

Fengselsbetjent med fagutdannelse som jobber i turnus. X har her søkt om 25 % arbeidstidsreduksjon. Arbeidstilsynet innvilget X søknad.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med at hun som eneforsørger for to barn på 10 og 13 år, må skape trygge rammer for barna på kveldstid. Arbeidstilsynet påpeker at 13 åringen skal kunne ha egen fritid fremfor å måtte passe på sitt yngre søsken. Arbeidstilsynet fastslår at å skape trygge rammer går ut over et ønske om samvær. Samvær er grunnlaget for kravet på 10 år til barnas alder (for å anses automatisk å ha behov for arbeidstidsreduksjon). Behov for trygghet bør derfor heve aldersgrensen. Arbeidstilsynet fastslår at kravet om ”vektige velferdsgrunner” i dette tilfellet dermed er oppfylt.

Den offentlige arbeidsgiveren begrunner sitt avslag med at barna er over 10 år. Og at selv om hennes samboer ikke er far til barna så gjør han at X ikke er alene om omsorgen for

barna.

Videre utgjør sikkerhetsproblemer og økonomiske følger av en arbeidstidsreduksjon ulemper for arbeidsgiver.

Arbeidstilsynet påpeker at sikkerhetsproblemene har økonomisk bakgrunn. Det er ikke lovgivers intensjon at retten til arbeidstidsreduksjon skal umuliggjøres av økonomiske innskrenkninger. Uansett er det få vakter det er snakk om, så det er umulig at det avgjør virksomhetens økonomi. Det kan ikke forventes at samboer skal kutte ut sin bijobb ut over det som lar seg forsvare økonomisk, spesielt fordi samboeren ikke har juridisk omsorgsansvar.

X har ikke annen nær familie til å ta hånd om barna. Arbeidstilsynet vektlegger at ordningen har vart i 3 år fra før og at det lot seg gjøre. En innvilgelse vil gjøre det lettere for X å komme seg fra sykemelding og slik styrke virksomhetens behov for faglært personell og således styrke sikkerheten.

#### **A. Sak 20: 2004/4249**

Sjåfør i kriminalomsorgen. Hennes arbeidsoppgaver er bl.a. å fungere som innsatspersonell i akutt skarpe situasjoner. X er postert i mottakelsen og skal bistå ved avdelingene ved behov. X har her søkt om forlengelse av arbeidstidsreduksjon slik at hun kan starte 1 time senere og gå en ½ time før hver dag et år fremover.

Arbeidstilsynet innvilget delvis X søknad, ved å gi henne rett til å begynne en time senere. Mens å slutte en halvtime før ikke var begrunnet med sterkt nok behov veid mot arbeidsgivers ulemper.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med samvær med barn på 10 år og 12 år. Arbeidstilsynet vektlegger at 10-åringen bare er noen måneder fra å gå inn under grensen for bestemmelsens tilfeller som automatisk anses å oppfylle ”viktige velferdsgrunner”. Det er sammenheng mellom barnets forhold til skolen og morens tilstedeværelse.

X har hovedomsorgen for barna, far bor på en annen kant av landet. X er for tiden sykemeldt.

Den offentlige arbeidsgiveren begrunner sitt avslag med sikkerhetsmessige grunner, da de

kan trenge henne i akutte situasjoner. Deler av hennes arbeidsoppgaver vil vanskelig la seg gjøre ved fravær fra tjenesten.

Arbeidstilsynet påpeker at sannsynligheten for sikkerhetsproblemene er mindre jo mindre arbeidstidsreduksjon det er snakk om. Videre ble det ikke nevnt noe problemer angående dette i året før. arbeidstakers stilling kan avhjelpes med ufaglært arbeidskraft, dette har blitt gjort de siste to sommerferiene.

#### **A. Sak 21: 04/4793**

Skiftarbeideren i stålindustrien søker om forlengelse av 20 % arbeidstidsreduksjon som tas ut i fire natteskipt. Arbeidsgiver har foreslått å se på andre gjennomføringsmuligheter. Arbeidstilsynet innvilget X søknad slik hun ønsket.

Søknaden om fritak for natteskipt er begrunnet med at dersom arbeidstidsreduksjonen tas ut i uken må hun ta barnet ut av barnehagen for samvær, mens hun ønsker kontinuitet i barnehagen. Videre arbeider barnets far mye ekstra og hovedomsorgen påfaller X.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag av arbeidstakers forslag til gjennomføring med at det vil skape problemer med oppdekking av personell i helg og natteskipt, og at andre på skiftlaget får dårligere muligheter til avspasering og feriefritid. I dag blir arbeidstakers skift dekket med overtid, mens dagskipt ville blitt dekket med alminnelig arbeidstid. Det er ikke aktuelt å ta inn ekstra vikar i helgene for å dekke opp for X.

Arbeidstilsynet vektlegger at tillitsvalgte ikke ser problemet til arbeidsgiver. Virksomheten har over 100 prosessoperatører, og X er den eneste med behov for arbeidstidsreduksjon. Arbeidstilsynet er enig i at overtid for å dekke opp er ikke en tilfredsstillende løsning, men påpeker at arbeidsgiver har hatt 1 helt år til å finne andre løsninger for å dekke opp vaktene. Det er verken dokumentert at arbeidsgiver har forsøkt å finne vikar eller dokumentert hvorfor de ikke kan benytte vikar.

#### **A. Sak 22: 04/7530-8**

Reiserådgiver, hvis arbeidsoppgaver består i bl.a. å følge opp bestillinger og telefoner. X



søker om at gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen på 50 % skal skje i form av kortere arbeidsdager i tre måneder. Arbeidstaker har isteden foreslått at ordningen skal gjennomføres med å jobbe *hele* dager enkelte dager i uken.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad slik hun ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med at arbeidstakers barn på 2 år ikke har plass i barnehage, bare parktilbud fra 10-14. De dagene hennes mann ikke kan hente og levere barnet er arbeidsreduksjon nødvendig for henne.

Reisebyrået X er ansatt hos begrunner sitt forslag med at kortere dager er til mer belastning enn hjelp for virksomheten. Virksomheten trenger mer bemanning på enkelte av ukedagene. De finner det umulig å bemanne den resterende stillingen på morgen og ettermiddag. Medarbeidere må gjøre hennes jobb og hensynet til kundene taler mot å innvilge arbeidstidsreduksjon. Hun vil miste avdelingsmøtene med informasjon.

Arbeidsgivers anførsler blir av arbeidstilsynet vurdert som ordinære ulemper av administrativ art som arbeidsgiver må tåle for at retten til redusert arbeidstid ikke skal bli illusorisk. Videre påpeker arbeidstilsynet tilretteleggingsplikten og arbeidsgivers plikt til å sørge for at også arbeidstakere med redusert stilling mottar nødvendig informasjon. Arbeidstilsynet anser arbeidstakers behov for arbeidstidsreduksjon som forsterket da hun ikke har barnehageplass til sitt barn.

#### **A. Sak 23: 2004/9235**

Denne tvisten har både blitt behandlet av arbeidstilsynet som førsteinstans og i Direktoratet for arbeidstilsynet som klagesak.

Sekretær ved sosialtjenesten, hvis arbeidsoppgaver består i personalarbeid som fraværsregistrering, føring av timelister for støttekontakter og ekspedisjon. X har kompetanse på kommunens merkantile systemer og kompetanse på service og behandling av brukere som oppsøker kontoret. I ferieperioder må det arbeides flere dager enn på øvrige dager i året.

X søker om forlengelse av arbeidstidsreduksjon som gir henne fri i skolens sommerferie (med unntak av én uke ved oppstart av ferien og én uke før skolen starter) og fri alle

planleggingsdrager og øvrige feriedager.

Arbeidsgiver foreslår isteden at X får fri i høst og vinterferie og alle planleggingsdager og 5 dager i sommerferien.

Arbeidstilsynet innvilget X ønske om gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med samvær med barn på 7 og 10 år.

Og at X har en turbulent livssituasjon.

Kommunen begrunner sitt forslag med at ordningen X ønsker utelukker at ansatte med samme arbeid får mulighet til å ta ut fri på tidspunktene de måtte ønske. Videre påpeker arbeidsgiver vanskeligheter med å benytte vikarer.

Tillitsvalgte ser ikke hvorfor ikke søker skal kunne få innvilget reduksjonen slik hun ønsker.

Arbeidstilsynet har forståelse for kommunens argumenter, men selv om opplæring av vikarer kan være tidkrevende vil det med en viss tilrettelegging være mulig å benytte vikar her.

#### Arbeidsgiver klaget på vedtaket.

Arbeidsgiver begrunner klagen med at gjennomføringen X foreslår er uaktuell p.g.a. at det er vanskelig å benytte vikar p.g.a. spesielle kompetansekrav. Og de øvrige medarbeiderne får dårlige muligheter til å avvikle ferie.

Direktoratet for arbeidstilsynet gir ikke arbeidsgiver medhold i sin klage, med begrunnelsen at vikaranskaffelse og opplæring er ordinær ulempe. De kan ikke se at arbeidstakers stilling er av en slik karakter at den ikke kan utføres av en vikar. Det vektlegges at kommunen har en egen vikarordning. Og lovens forutsetning er at retten til redusert arbeidstid kan medføre økt arbeidspress for øvrige arbeidstakere. At det er en begrenset periode i arbeidstakers liv hvor hun har behov for en slik gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen taler også for å innvilge arbeidstidsreduksjonen.

Denne tvisten har både blitt behandlet av arbeidstilsynet som førsteinstans og i Direktoratet for arbeidstilsynet som klagesak.

Som tannhelsesekretær følger X tannlegen under all pasientbehandling. I tillegg har hun administrative oppgaver. X har her søkt om forlengelse av sin arbeidstidsreduksjon på 20 % uttatt som fri én hel dag i uken.

Fylkeskommunen har isteden foreslått at arbeidstidsreduksjonen på 20 % blir fordelt på 5 dager, eller at X går i 50 % stilling.

Arbeidstilsynet gav ikke X medhold i hennes krav på rett til redusert arbeidstid.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med samvær med barn på 7 år.

Arbeidstilsynet vektlegger at mulighetene til å få tak i vikar i 20 % stilling er liten, og at arbeidstakers arbeidsfunksjon innebærer at hun trengs kontinuerlig av den hun assisterer. Arbeidstilsynet vektlegger videre at en annen arbeidstaker allerede har fått arbeidstiden redusert. At X har vist manglende medvirkning til å være løsningsorientert taler mot å innvilge hennes forslag til gjennomføring. Tilsvarende vektlegges arbeidsgivers forslag til fordele den 20 % arbeidstidsreduksjonen på alle dagene, og at arbeidsgiver har utvist fleksibilitet i 5 år. Innvirkningen reduksjonen får for medarbeidere har også relevans i denne helhetsvurderingen.

#### Arbeidstaker klaget på vedtaket.

X anfører at fylkeskommunen ikke har utlyst stillingen på 20 %. Videre påpeker X at det ikke kan legges avgjørende vekt på at arbeidsgiver er avhengig av å ha en som kan ta arbeidstakers arbeidsoppgaver til enhver tid. Omsorg for hennes barn oppnås ikke ved å fordele reduksjonen i arbeidstiden utover fem dager.

Arbeidsgiver anfører at 20 % vikariatet er mulig men ikke ønskelig, dette bekreftes av verneombudet. Arbeidsgiver viser til at de tidligere har strukket seg langt med frivillige ordninger som innebar driftsmessige ulemper.

Direktoratet for arbeidstilsynet gir ikke X medhold i sin klage. X får innvilget reduksjon etter arbeidsgivers forslag om å fordele arbeidsreduksjonen på 20 % på to formiddager og tre ettermiddager. Dette er ingen optimal løsning for noen av partene, men et kompromiss.

At X forslag om fri 1 dag i uken ble avslått, begrunner Direktoratet for arbeidstilsynet med at arbeidsgiver avslår på bredt erfaringsgrunnlag. Og at en slik ordning erfaringsmessig forårsaker driftsmessige problemer. Direktoratet påpeker at arbeidsgiver burde søkt etter vikar. Men avgjørende for Direktoratets vurdering er at arbeidsgiver er villig til å gjennomføre 20 % arbeidstidsreduksjon dersom den fordeles over fem dager.

#### **A. Sak 25: 2004/13473**

Kundemottaker i bilforretning/verksted, hvis oppgaver er å betjene kunder samt fordele arbeid og følge opp fire mekanikere. Arbeidstakeren X har her søkt om 13,33 % arbeidstidsreduksjon, gjennomført slik at han får fri 1 dag i uken (hver torsdag) i et år.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad slik han ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for tre barn på 10 mnd, 3,5 år og 5,5 år. Arbeidstakers kone begynner i jobb fra datoen for ønsket reduksjon. De to yngste barna har bare 80 % barnehageplass hver.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at en innvilgelse av arbeidstidsreduksjon ville føre til uakseptabel arbeidsfordeling mellom de ansatte og dårligere oppfølging av de fire mekanikerne. Videre ville det vært lite tilfredsstillende for kundene å ikke kunne forholde seg til samme kundemottaker.

Arbeidstilsynet påpeker tilretteleggingsplikten og uttaler at dersom arbeidsgiver ensidig skal kunne avgjøre hvordan en redusert arbeidstidsordning skal gjennomføres, vil retten ikke være reell. Kollegaene til X støtter ham. Arbeidstilsynet anser at hans oppgaver lar seg dele mellom flere ansatte. At virksomheten allerede har en rotasjonsordning viser at det også bør kunne gjennomføres på torsdager.

#### **A. Sak 26: 2004/14760**

Seniorkonsulent som arbeider som selger av sine tjenester innen IT. Arbeidsgiver selger sine konsulenters tjenester til kunder. X har her søkt om 50 % arbeidstidsreduksjon i 5 mnd. Gjennomført slik at han i løpet av en to ukers periode arbeider 2 hele dager den ene

uken og 3 hele dager den andre uken.

Arbeidsgiver foreslår at X enten tar ut 50 % arbeidsreduksjon i *halve* dager, eller at X tar 100 % permisjon.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om 50 % slik X ønsket i hele dager.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for to barn på 1 og 3 år. Det ene barnet ikke har fått barnehageplass.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at en gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen slik X ønsker vil medføre økt arbeidsbelastning for andre, og innebære kostnader på kr 300.000 dersom han ikke får solgt sine tjenester som tidligere. Arbeidsgiver tror av erfaring det er sannsynlig at han ikke vil selge som før. Da tett oppfølging og tilgjengelighet er en forutsetning for salg.

Arbeidstilsynet viser til arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, slik at både arbeidstakerens behov for redusert arbeidstid og virksomhetens behov blir ivaretatt på bakgrunn av det alminnelige prinsippet om at det er arbeidet som skal tilpasses mennesket. Arbeidstilsynet påpeker at ulempene som anføres er hovedsaklig av økonomisk karakter. Kostnadene er ikke større enn hva som er påregnelig. Ulempene andre arbeidstakere påføres er ikke dokumentert. Arbeidstilsynet påpeker at arbeidsgiver må foreta en helhetsvurdering av bemanningsbehovet på bakgrunn av de oppgaver som skal utføres. Det er ikke dokumentert at alternativ organisering som f.eks. vikarbruk er forsøkt. Den omsøkte perioden er relativt kort, 5 mnd. Angående gjennomføringen uttaler arbeidstilsynet at det må foretas<sup>258</sup> en viss avveining mellom partenes interesser. Resttiden blir den samme etter arbeidsgivers forslag til å arbeide halve dager, fordi arbeidsgiver heller ikke med denne ordningen vil ta i bruk vikar. At arbeidstaker er villig til å påta seg merarbeid i prekære situasjoner og er tilgjengelig på telefon taler videre for at en vikarbruk ikke er en så tungtveiende ulempe at X ikke kan få reduksjonen i hele dager som omsøkt.

#### **A. Sak 27: 2004/15104**

Denne tvisten har både blitt behandlet av arbeidstilsynet som førsteinstans og i Direktoratet

---

<sup>258</sup> Jf. forarbeidene

for arbeidstilsynet som klagesak.

Kundebehandler/funksjonær ved kundesenter som ble opprettet for å behandle etterlyst gods og reklamasjoner. X har her søkt om 20 % arbeidstidsreduksjon i form av én fast fridag per uke i to år fremover. Arbeidstilsynet innvilget X søknad om 20 % arbeidstidsreduksjon, som én fast fridag i uken. Hvilken fridag fastsettes av arbeidsgiver.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for små barn, da barnet bare har 80 % barnehageplass. Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at stillingen krever høy grad av tilstedeværelse, en overlevering av saker fra en saksbehandler til en annen krever ekstra arbeid som avdelingen ikke er tjent med. Avdelingene er stramt bemannet og mulighet for overlapp er derfor begrenset. Videre har arbeidsgiver dårlig erfaring med deltidsarbeid.

Arbeidstilsynet påpeker at arbeidsgiver ikke har vurdert å omplassere/omorganisere arbeidet i virksomheten. Merarbeid alene begrunner ikke avslag.

#### Arbeidsgiver klaget på vedtaket.

Virksomheten var i en meget vanskelig økonomisk situasjon og det var helt nødvendig å forhindre kundefrafall. Bakgrunnen for opprettelsen av avdelingen X jobber i var nettopp å bedre behandlingen av kundefrafall. Avdelingen må gå godt for at virksomheten skal eksistere. Deltidsansatte innebærer manglende kontinuitet og vansker med å videreformidle beskjeder.

Direktoratet ser at det er en utfordring å ha deltidsansatte for å få avdelingen til å være velfungerende slik at virksomheten skal overleve. Men Direktoratet påpeker at arbeidsgiver likevel må tilrettelegge arbeidstiden til de ansatte, dette gjelder også i forbindelse med sykefravær, ferie o.l. Ekstrakostnader ved vikarbruk er også ordinær ulempe.

#### **A. Sak 28: 2004/15731**

Kjøkkenselgeren har arbeidsoppgaver som bl.a. består i kontorarbeid og kundebehandling. X søker om å gjennomføre arbeidstidsreduksjonen (på 25 %) slik at hun begynner tidligere

og slutter tidligere på jobb.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om å gjennomføre arbeidstidsreduksjonen slik hun ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med at X ønsker å hente sitt barn tidligere i barnehagen, da hans døgnrytme gjør at han er veldig sliten på slutten av dagen. En annen gjennomføring av arbeidstidsordningen fører ikke til at hun får mer kvalitetstid sammen med sitt barn, hvilket var formålet med å få redusert arbeidstiden.

Arbeidstilsynet tar tak i sistnevnte, og setter spørsmålstegn ved om arbeidstakers rett til redusert arbeidstid er å anse som reell om ikke arbeidstiden legges etter barnets døgnrytme som omsøkt.

Arbeidsgiver (privat aktør) begrunner sitt avslag med at de har mest behov for X sin tilstedeværelse på ettermiddagen.

Arbeidstilsynet tar til orientering at partene er uenige om tidspunktet for kundetilstrømningen.

Arbeidstilsynet påpeker at arbeidsgiver ikke har vurdert alternative tiltak. Å innvilge ønsket arbeidstid vil medføre merarbeid for virksomheten, men det anses som *ordinære* ulemper å tilrettelegge og endre arbeidet frem til den tid eventuelt nye rutiner er innarbeidet.

#### **A. Sak 29: 2004/18845**

Førstekonsulent hos Skattefogden, som fagkoordinator på sitt fagområde. Hun arbeider med innkreving og reskontro. X søker om forlengelse av sin 40 % arbeidstidsreduksjon i 2 måneder til. For så å få reduksjonen nedsatt til 30 % de neste 5 månedene og 20 % i de to månedene deretter. Arbeidsgiver har foreslått 4 % arbeidstidsreduksjon isteden.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad som omsøkt.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for barn på 11 og 14 år. X har dermed ingen ubetinget rett til arbeidstidsreduksjon. Men det er dokumentert at det ene barnet har helseplager, og at en ellers hektisk hverdag krever at X tilrettelegger for barnet for å unngå mer helseplager. Kravet til ”viktige velferdsgrunner” er dermed oppfylt ifølge arbeidstilsynet.

Den statlige arbeidsgiveren begrunner sitt avslag med at innvilgelse vil medføre særlige ulemper da andre ansatte allerede er jobber deltid. At tillitsvalgte tror vikar kan skaffes i 50 % eller 100 % noteres av arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet vektlegger at X tilbyr seg å jobbe i travle perioder, og at den ønskede reduksjonen reduseres utover året. Således har X forsøkt å imøtekomme arbeidsgivers behov noe. Arbeidstilsynet uttaler i forbindelse med gjennomføringen at lovens forutsetning er at den reduserte arbeidstid *i forsvarlig grad* kan medføre arbeidspress på de øvrige medarbeiderne. Her understrekes arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge arbeidet slik at belastningen på de øvrige ansatte blir minst mulig. I denne sammenheng vektlegges at arbeidsgiver ikke har utlyst vakant stillingen, eller søkt etter vikar for den langtidssykemeldte arbeidstakeren. At arbeidsgiver heller ikke har forsøkt å skaffe vikar for X, tyder på at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har forsøkt å finne alternative løsninger. Arbeidsgivers forslag til 4 % reduksjon er lite egnet.

#### **A. Sak 30: 04/18963-5**

Sekretær hvis arbeid består i betjening av resepsjon og sentralbord. Oppgavene med regnskap og boligutleie er varierte og av selvstendig karakter, og utgjør 70 % av arbeidstiden. Dette er kompliserte og løpende oppgaver. I tillegg har virksomheten et udekket arbeidsbehov for prosjektsekretær som arkiverer, hvilket er arbeidsoppgaver som naturlig tilligger sekretærstillingen. Arbeidstakeren søker om 18,75 % arbeidstidsreduksjon, slik at hun jobber 9 – 15.30 hver dag.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om 18,75 % arbeidstidsreduksjon slik hun ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for barn på 1 år. Behovet for arbeidstidsreduksjon forsterkes av at barnets far kan verken hente eller levere i barnehagen som fast ordning.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at det allerede er en med samme stilling som X som har redusert arbeidstid. Det vil være vanskelig å finne vikar som bare arbeider mellom kl 08.00 – 09.00 og 15.30 – 16.00. Videre lar ikke arbeidstakers arbeid (regnskap og boligutleie) utføre av andre på deltid/vikar.



At det allerede er én med redusert arbeidstid tillegges ikke særlig vekt i dette tilfellet. Arbeidstilsynet påpeker at siden virksomheten har et udekket arbeidsbehov som ytterligere vanskeliggjøres av en reduksjon for X gir inntrykk av at det bør ansettes flere, da oppgavene etter arbeidstilsynets mening kan overlates til andre. Arbeidstilsynet påpeker at også arbeid av ledende art og særlig selvstendige stillinger omfattes jf § 41.

#### **A. Sak 31: 2004/19121**

Sentralbordarbeideren har her søkt om 20 % arbeidstidsreduksjon. Som én av kun tre faste ansatte i virksomheten er hennes arbeidsytelse helt avgjørende for virksomheten.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om 20 %.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med behov for fritid med hensyn til henting og levering av barn i barnehage.

Arbeidstilsynet påpeker at retten til redusert arbeidstid skal imøtekommes dersom ordningen kan gjennomføres uten *særlige ulemper* for virksomheten. Dette kravet er i praksis tolket svært strengt, slik at det er i helt spesielle tilfeller arbeidstaker har vært nektet rett til redusert arbeidstid dersom vilkårene har vært til stede.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at X er én av bare tre faste ansatte i virksomheten og arbeidstakers oppgaver er helt avgjørende for virksomheten. Det er umulig at andre i virksomheten kan betjene telefonen, i denne forbindelse påpekes at en annen arbeidstaker har sluttet, egen sykdom hos arbeidsgiver, utsatt økonomi og stort arbeidspress.

Arbeidstilsynet uttaler at i dette tilfelle er det snakk om å bemanne et sentralbord 20 % av full tid. I utgangspunktet er ikke dette i nærheten av hva lovgiver har hatt i tankene da kravet om "særlig ulempe" for virksomheten ble inntatt i loven. Det kan imidlertid tenkes at virksomheten er av en slik art at også en så liten reduksjon av arbeidstiden til en nøkkelperson ville kunne tolkes som en "særlig ulempe". Arbeidstilsynet har imidlertid ikke noen erfaringer i praksis av at dette har vært tilfelle. Arbeidstilsynet påpeker at det

skal mer til enn de ulempene arbeidsgiver nevner<sup>259</sup>, for at retten til arbeidstidsreduksjon skal være reell. Arbeidsgiver bør ansette vikar.

#### **A. Sak 32: 04/22876-4**

Avdelingsleder i senter som driver sosialtjenester for rusmisbrukere utenfor institusjon. Arbeidet består i ledelse av, ledelse av resepsjonen, ledelse og tilrettelegging med opplæring av brukerne. X har her søkt om 20 % arbeidstidsreduksjon. Gjennomført slik at han jobber 08.15 – 14.15 i to år fremover.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om 20 % gjennomført slik X' ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for to barn på 2 og 4 år. Arbeidstilsynet påpeker at behovet for arbeidstidsreduksjon forsterkes av at X er avhengig av å hente og bringe barna i barnehagen.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at brukerne av senteret ofte har svak fungeringsevne og trenger en leder som er stabilt tilstede. X er den eneste ansatte og det finnes ingen permanent løsning på å erstatte ham. X betjener et spesialfelt som ingen andre kan betjene.

Arbeidstilsynet påpeker at andre kan tillære seg arbeidstakers kompetanse. Her veier arbeidstakers behov tyngre enn behovet til brukerne av virksomhetens tjenester.

#### **A. Sak 33: 04/23776-4**

Arbeidstakerens arbeidsoppgaver består i monitorering og kvalitetssikring av kliniske prøver på oppdrag fra legemiddelfirmaer. Det kreves stor selvstendighet i stillingen jf arbeidsgiver.

X har her søkt om 60 % arbeidstidsreduksjon. Gjennomført slik at hun jobber ca 5 timer og 20 minutter 3 dager i uken i et år fremover.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om 60 % gjennomført slik X foreslo.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for to barn på 1år og 2,5 år. Arbeidstilsynet påpeker at behovet for arbeidstidsreduksjon forsterkes av at X leverer og

---

<sup>259</sup> jfr forvaltningspraksis

henter barna i barnehage da barnas far arbeider store deler av sin arbeidstid utenfor Norge. Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at arbeidstakers stilling innebærer stor grad av selvstendighet. Svært få av prosjektene har en størrelsesorden som tilsvarer en 40 % stilling. Dersom hun jobber 40 % må ytterligere arbeid fordeles på de andre arbeidstakerne. I en liten virksomhet vil dette utgjøre ”en ikke ubetydelig ekstrabelastning”. Arbeidstilsynet påpeker at arbeidsgiver kan løse problemene med merbelastning på de andre arbeidstakerne med å ansette vikar.

#### **A. Sak 34: 04/24374-3**

Arbeidstakeren jobber som stuepike på hotell. Hun har søkt om 5,3 % arbeidstidsreduksjon i 6 måneder. Arbeidsgiver har foreslått at X heller jobber i en deltidstilling på 68 %.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om 5,3 % gjennomført slik X ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for et barn på 3,5 år. X leverer i barnehage, mens far henter.

Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at virksomheten er liten og en arbeidstidsreduksjon vil gi utslag på produktiviteten i andre avdelinger.

Arbeidstilsynet påpeker at arbeidsgivers oppgave er å finne frem til alternative løsninger og tilrettelegge arbeidet, slik at retten ikke blir illusorisk. Bl.a. sier forvaltningspraksis at arbeidsgiver må tåle en viss ulempe både av administrativ og økonomisk karakter. En måte å tilrettelegge på kan være å skaffe vikar. Å lære opp en vikar er en ordinær ulempe<sup>260</sup>

Arbeidsgivers tilbud med 68 % stilling er ment som en fast ordning slik at hun ikke har rett til å gå tilbake til fulltidsstilling når behovet for redusert arbeidstid ikke lenger er tilstedet.

Arbeidstilsynet vil bemerke at arbeidstaker i utgangspunktet skal gis redusert arbeidstid i den stillingen hun til daglig har.

#### **A. Sak 35: 2005/12955**

Avdelingsleder i motebutikk som er del av stor internasjonal kjede. Hun har søkt om

---

<sup>260</sup> jfr forvaltningspraksis.

forlengelse av sin arbeidstidsreduksjon i form av 4 timer fri i uken i to år fremover. Gjennomført slik at hun to ettermiddager i uken starter vekten 2 timer senere enn ordinært. Arbeidstilsynet innvilget X søknad slik hun ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med ønsker å få mer tid med barn på 4 år. Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at vaktplaner/turnuser må andres for andre ansatte. At X er leder for avdelingen gjør en forlengelse av reduksjonen vanskelig.

Arbeidstilsynet uttaler at momentene arbeidsgiver nevner er ordinære ulemper.

Aml § 41 annet ledd gir ledere rett til arbeidstidsreduksjon. At reduksjonen har et beskjedent omfang og at ordningen har fungert frem til nå taler videre i retning av at ulempene ikke er vesentlige.

#### **A. Sak 36: 2005/7745**

Butikkansatt søker om at den innvilgede arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres slik at hun kan være hjemme på dagtid frem til barnas far overtar barnepasset på ettermiddagen.

Arbeidstilsynet innvilget X søknad om gjennomføring slik hun ønsket.

Behovet for arbeidstidsreduksjonen er begrunnet med omsorg for et barn på 1 år. Barnet her ikke barnehage plass og besteforelder som tidligere passet barnet har ikke lenger mulighet til dette. Omsorgen for barnet har siden søknaden har blitt gjennomført ved bruk av ferie og velvillig arbeidsgiver. Arbeidsgiver (privat) begrunner sitt avslag med at den ønskede turnus innebærer en merkostnad på kr 81.000,-. Og ekstrahjelp er umulig da en av de andre ansatte har krav på å jobbe 22,5 timer i uken. Arbeidstilsynet uttaler at to vilkår må være oppfylt for at redusert arbeidstid skal kunne innvilges. De to samme vilkårene står sentralt i vurderingen av organiseringen av arbeidstidsreduksjonen. Det må foreligge en viktig velferdsgrunn, og arbeidstidsreduksjonen må kunne gjennomføres uten at det medfører særlig ulempe for virksomheten. Arbeidstilsynet påpeker at merkostnadene arbeidsgiver oppgir tilsvarer hva 9 timer i uken utgjør (dvs. reduksjonen). Dette er imidlertid ikke noe holdbart økonomisk argument da klagers reduserte lønn vil gå til dekning av lønn til ekstrahjelp. Arbeidstilsynet mener det må være en kurant sak å skaffe vikar for ni timer i uken.

## **SAKER FRA TVISTELØSNINGSNEMNDA.**

(Heretter oppgitt som T. )

Kategori: Rett til redusert arbeidstid.

### **T. Sak 1: 1/2006.**

Hjemmesykepleieren er ansatt i 75 % stilling. Hun har i to år arbeidet redusert i 50 % stilling. Hun søkte om å beholde sin arbeidstidsreduksjon på 15 % ytterligere et år.

Nemnda vedtok enstemmig å innvilge søknaden om 15 % reduksjon i et år til.

Søkerens begrunner reduksjonsønsket med omsorg for to barn. Det yngste er 5 år og har eksem som medfører mange våkenetter for mor og barn. Søkeren har av denne grunn behov for å tid til å "ta seg inn igjen", både for å ivareta restarbeidsevnen og for å ta seg av familien.

Som forelder med barn under 10 år anses X uten videre for å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, jf lovens forarbeider og praksis. Nemnda uttaler at barnets helseplager forsterker behovet. Nettopp dette at X etter nemndas mening har et forsterket behov fordrer en sterkere begrunnelse fra arbeidsgivers side enn ellers. Videre er arbeidstidsreduksjonen av relativt lite omfang. Nemnda presiserer at arbeidstakers rettigheter etter arbeidsmiljøloven ikke kan settes til side i form av interne retningslinjer eller reglement. At X har hatt permisjon utover det personalreglementet ga anledning til er således ikke en legitim begrunnelse for avslag fra arbeidsgiver.

Kommunen har erfart problemer med å ansette fagpersonell som X i forbindelse med utlysninger av andre stillinger. Kommunen har tidligere benyttet ufaglært personale. Men da disse ikke kan utføre alle fagoppgavene, anses ikke dette som noen tilfredsstillende ordning. Innleid fagpersonell fra vikarbyrå er svært kostbart og gir dårlig kontinuitet i tjenesten.

Nemnda la blant annet vekt på at det fra kommunens side ikke er gjort noe aktivt for å

tilrettelegge for arbeidstidsreduksjonen etter at X søkte om redusert arbeidstid for ca 9 mnd siden, og at det dreide seg om en beskjeden arbeidstidsreduksjon.

**T. Sak 2: 2/2006<sup>261</sup>.**

Saken gjelder tvist om gjennomføring av arbeidstidsreduksjon.

Matbutikkansatt i 84 % stilling. Hun har fått innvilget fri hver tirsdag. Hun søkte også om å få fri på fredager i et år fremover, men arbeidsgiver har foreslått mandager i stedet.

Nemnda vedtok enstemmig å innvilge søknaden om fri på fredager i et år frem.

Søkerens begrunner reduksjonsønsket med omsorgsoppgaver for tre barn på 1, 5 og 9 år.

Nemnda uttaler at fordi X ikke fått innvilget søknad om barnehageplass fredager har hun særlig behov for arbeidsfri denne dagen. Annet barnepass har heller ikke lyktes å få til. Samboerens arbeidssituasjon innebærer mye fravær fra hjemmet. Nettopp dette at X etter nemndas mening har et forsterket behov fordrer en sterkere begrunnelse fra arbeidsgivers side enn ellers.

Arbeidsgiveren (private) begrunner sitt avslag med at arbeidstakers funksjon i forretningen på fredager ikke på forsvarlig måte kan ivaretas av andre medarbeidere eller ekstrahjelpere. På fredager omsettes så mye som rundt 25 % av all omsetningen i uken. Bruk av vikarer er ikke ønskelig på fredager, da uerfaren arbeidskraft reduserer den servicen som bedriften ønsker å gi kundene. X innehar den største stillingsandelen. Nemnda har forståelse for at virksomheten nødvendig vil unnvære en dyktig og erfaren medarbeider på en viktig arbeidsdag. Imidlertid velger nemnda særlig å vektlegge at virksomheten er stor med 40 ansatte, hvorav mange arbeider deltid. Nemnda mener at det derfor burde være mulig å tilrettelegge for arbeidsfri i tråd med arbeidstakers ønsker.

**T. Sak 3: 3/2006.**

Flyger har søkt om en arbeidstidsreduksjon på 20 %. Tvisten knytter seg til reduksjonens omfang og nærmere gjennomføring.

---

<sup>261</sup> Ot.prp.nr3(1982-83)

Nemnda vedtok enstemmig å ikke innvilge søknaden om 20 % arbeidstidsreduksjon.

Arbeidsgiver (privat) har foreslått 25 % arbeidstidsreduksjon, med fri hver mandag. X er av den oppfatning at en reduksjon på 25 % utgjør en for stor lønnsnedgang.

Søknaden om redusert arbeidstid er begrunnet med ønske om å kunne tilbringe mer tid sammen med sitt barn på 2 år. Som forelder med barn under 10 år anses X uten videre for å ha behov for å få redusert sin arbeidstid<sup>262</sup>. Økt forutsigbarhet gir vil gjøre det mulig for X å tilpasse sine arbeidstider til ektefellens skiftarbeid.

Arbeidsgiver opplyser at etter tariffavtalen er arbeidstakerne på grunnlag av ansiennitet inndelt i to grupper. I ”fast” gruppen har arbeidstakerne fastlagt turnus og dermed stor grad av forutsigbarhet i forhold til sin arbeidstid, mens arbeidstakerne i ”variabel” gruppe får sine arbeidstider bestemt med to ukers varsel. Å flytte X over i fast gruppe er utelukket pga tariffavtalens ansiennitetsregler. Tilrettelegging for 20 % stillingsreduksjon vil innebære individuell programmering av arbeidstider, noe som er arbeidskrevende, upraktisk og medføre tilsvarende krav fra mange i variabel gruppe. Virksomheten arbeider for tiden med å tilrettelegge for flere typer arbeidstidsreduksjoner også for de som tilhører variabel gruppe.

Nemnda legger på bakgrunn av arbeidsgiverens anførsel av ulemper til grunn at det vil være relativt store ulemper forbundet med å tilrettelegge stillingsbrøken på 20 %.

Ved avveiningen av partenes interesser vil arbeidstakers behov for en arbeidsreduksjon på nøyaktig 20 % være av betydning. Arbeidsgivers tilbud om 25 % reduksjon vil gi X noe mer fri og en noe større lønnsnedgang enn han i utgangspunktet ønsker. Samtidig innebærer arbeidsgivers tilbud en større grad av forutsigbarhet idet X tilbys fast fri hver mandag. Fra arbeidstakers side har behovet for foruberegnelighet når det gjelder fridagens plassering vært fremhevet som svært viktig. I foreliggende sak fremstår ikke den tilbudte ordningen som urimelig overfor X, og virksomhetens ulemper ved å imøtekomme hans ønsker er større enn behovet han har for en arbeidstidsreduksjon på nøyaktig 20 %.

#### **T. Sak 4: 4/2006.**

---

<sup>262</sup> Jf. lovens forarbeider og praksis

Twisten gjelder arbeidstidsreduksjonens gjennomføring. Ambulanseflyger/kaptein og har også en administrativ tilleggsfunksjon som baseleder. X søker om å ta ut arbeidstidsreduksjonen på 11,29 % i form av to fridager i slutten av hver arbeidsperiode, i seks mnd fremover. Arbeidsgiver har i stedet foreslått en stillingsreduksjon på 16,67 % som fri de fire siste dagene annenhver arbeidsperiode, hvilket innebærer en inntektsreduksjon på ca 5 % mer enn han har søkt om. Hvilke lønnsmessige konsekvenser alternativene vil få er omstridt mellom partene.

Søknaden er begrunnet med samvær med to barn på 1 og 4 år. Videre vil kortere og mer regelmessige perioder med fri kunne tilpasses ektefellens arbeidstid og skape en rettferdig fordeling av arbeidsbyrden i hjemmet.

Flertall(3) innvilget ikke søknaden. De uttaler at kostnadmessig innebærer ikke arbeidstakers forslag til gjennomføring større ulemper. Men de strenge krav til kompetanse, flytimer og ansettelsestid utelukker bruk av eksterne vikarer og dette gjør ordningen ikke praktisk/forsvarlig gjennomførbar. Arbeidsgiver har fremholdt at de eksisterende interne vikarressurser per i dag er maksimalt utnyttet. Flertallet legger derfor til grunn at det må utdannes nytt personell for å imøtekomme X forslag. De kvalifikasjoner som trengs og kostnadene forbundet med dette er etter flertallets syn en ikke ubetydelig ulempe. Og de vier til at arbeidsgiver langt på vei har imøtekommet arbeidstakers behov gjennom sitt forslag til gjennomføring. Flertallet påpeker for øvrig at det forhold at flere ansatte har søkt om redusert arbeidstid tilsier at virksomheten bør vurdere om det er behov for å øke antall interne vikarer.

Mindretallet (2) vektlegger lønnsreduksjonen arbeidsgivers tilbudte ordning innebærer. De påpeker videre at arbeidsgruppen X tilhører ikke er omfattet av arbeidsmiljølovens alminnelige arbeidstidsbestemmelser. Et ordinært årsverk for gruppen ligger godt over normalt årsverk for vanlige arbeidstakere i skiftordninger. Dette kan føre til at flere ansatte i selskapet kan ha behov for å redusere arbeidstiden. Når arbeidet er organisert slik at det medfører en arbeidsbelastning utover det vanlige, må arbeidsgiver også være forberedt på at behovet hos enkelte for redusert arbeidstid vil melde seg. Lønnskostnadene vil være delvis selvfinansierende, mindretallet finner således ikke at det foreligger tungtveiende økonomiske årsaker til at søknaden skal avslås.



**T. Sak 5: 5/2006.**

Privatpraktiserende lege i kommunen. Som et ledd i fastlegeavtalen med kommunen jobber X som lege ved videregående skole 4 timer i uken, dvs. 10 % stilling.

X søker om arbeidsreduksjon i form av 100 prosent fritak for denne 10 % stillingen i ett år. Arbeidsgiver foreslår isteden at X kan selv velge å redusere sin arbeidstid ved å redusere antall pasienter på sin liste. X anser imidlertid det som en dårlig løsning fordi det vil ta lang tid å bygge op igjen en større fastlegeliste.

Flertallet i nemnda gav ikke X medhold. Behovet for arbeidstidsreduksjon er begrunnet med omsorg for tre barn under fire år, samt økende omsorgsbehov hos hans mor på 87 år. X har således både viktige velferdsmessige og sosiale behov(gammel, pleietrengende mor). Nemnda stiller spørsmål ved om et slikt helt fritak fra et arbeid er omfattet av retten til redusert arbeidstid. Arbeidstidsreduksjonen kunne tas ut som "arbeidsfrie perioder" i følge § 46A som forarbeidene påpeker at fortsatt gjelder. Flertallet(4 medlemmer) finner ikke å kunne legge avgjørende vekt på at stillingen ikke har blitt lyst ut, verken nå eller de tre foregående årene han har søkt. Flertallet legger til grunn at kommunen har erfart at det er svært vanskelig å få tak i leger til en så liten vikarstilling, bl.a. fordi den gir lavere inntjening enn den ordinære legepraksisen. Plikten til å jobbe i 10 % stillingen er nedfelt i avtalen om allmennlegepraksis i fastlegeordningen i kommunene, og bygger på en forutsetning om at det er vanskelig å skaffe vikar har. Behovet til X fremstår ikke som særlig fremtredende, da han nylig har valg å øke sin arbeidsmengde ved å søke om flere pasienter.

Mindretallet (1) mener arbeidstakers krav om redusert arbeidstid burde vært tatt til følge, da kommunen ikke har forsøkt å lyse ut stillingen har de ikke sannsynliggjort at det foreligger vesentlige ulemper.

**T. Sak 6: 11/2006.**

Grunnskolelærer i kommunen. X er kontaktlærer for en klasse. X søker om en arbeidstidsreduksjon på 20 % tatt ut i form av én fridag i uken. Arbeidsgiver foreslår at X

søker på deltidsstilling på andre skoler i området selv om disse ligger geografisk lengre unna.

Nemnda gir X medhold i arbeidstidsreduksjon på 20 %, uten å ta stilling til gjennomføringen av den. Behovet for arbeidstidsreduksjon er begrunnet med omsorg for fire barn på fem, syv, ti og fjorten år. Hennes ektefelle har uregelmessige arbeidstider og det meste av arbeidet i hjemmet faller på X. Dagen hun ønsker seg fritatt for en dagen klassen hun er kontaktlærer for har fri. Siden hun søkte om reduksjon første gang har tre andre lærere fått innvilget deltid i 60-80 % stillinger. Arbeidsgiver begrunner sitt avslag med at 19 av totalt 37 ansatte lærere ved skolen er deltidsansatte. Dette utgjør en vesentlig ulempe i forhold til administrering, samarbeide mellom kollegaer og behovet for stabilitet i undervisningen faglig sett. Kommunen har i dag ikke kvalifiserte søkere til å dekke personalbehovet i grunnskolene. De påpeker videre at forutsettelsen for hennes ansettelse var at hun skulle arbeide i 100 % stilling.

Flertallet (4) kom under tvil til at kommunen ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det er vesentlig ulemper forbundet med å innvilge X redusert arbeidstid. De påpeker at det ikke er noen uvanlig situasjon i grunnskolen at det ikke finnes tilstrekkelig kvalifisert personell. Flertallet kan ikke se at kommunen har kommet med konkrete eksempler på hvilke praktiske utfordringer som ligger i å skulle tilrettelegge for arbeidstidsreduksjonen. Det er heller ikke dokumentert forsøk på å tilrette for arbeidstidsreduksjonen, f.eks. i form av oppjustering av andre stillingshjemler, ved omdisponering av personell fra andre skoler i kommunen. Arbeidsgiver har ikke kommentert hennes uttalelse om at hun vil kunne følge sin klasse da de har fri for undervisnings denne dagen. Flertallet har forståelse for at X ikke ønsker å søke på deltidsstillinger på andre skoler da denne skolen ligger like i nærheten av hennes hjem og hun har omsorg for flere mindreårige barn.

Mindretallet (1) gav derimot arbeidsgiver medhold i at det innebærer vesentlige ulemper å innvilge redusert arbeidstid til X. Mindretallet legger stor vekt på at det faglig sett er behov for stabilitet i undervisningen. At det for tiden ikke er mulig å skaffe kvalifisert personell til å dekke opp for arbeidstakers fravær legges også stor vekt på. Videre har mindretallet lagt vekt på at X etter eget ønske ble overført til denne skolen for et halvt år siden under forutsetningen at hun skulle jobbe 100 % stilling. Dette innebærer riktignok ikke at hun er

avskåret fra å søke om redusert arbeidstid, men mindretallet finner at dette er et relevant moment i interesseavveiningen. I samme retning trekker den omstendighet at X har hatt mulighet til å søke deltidstillinger på andre skoler i kommunen.

**T. Sak 7: 13/2006.**

Off shore sykepleier i 100 % stilling. Søker om redusert arbeidstid med 50 %. Begrunnelsen for søknaden er sykdom/pleiebehov i familien. Pleietrengende svigerforeldre, oppfølging av sin morfar på 85 år, og konen er plaget med dårlig helse. Tre barn på 10, 18 og 21 år.

Fikk medhold i nemnda, men begrenset til 1 år med redusert arbeidstid. Dissens.

Flertallet i nemnda legger ikke vekt på hensyn til bara som er myndige. Men påpeker etter noe tvil at helseproblemene i arbeidstakers familie oppfyller kravet i loven om sosialgrunn som gir rett til arbeidstidsreduksjon. De bemerker at legeerklæringene som er lagt frem er så generelle at de gir begrensede muligheter for etterprøving.

Arbeidstaker driver eget firma ved siden av jobben som off shore sykepleier. Dette finner ikke flertallet grunnlag for å legge avgjørende vekt på, da de bemerker at det må ligge implisitt i søknaden om arbeidsreduksjon at X vil trappe ned arbeidet i sitt firma ved innvilgelse av søknaden. Flertallet kan ikke se at en deling av sykepleier stillingen kan medføre vesentlig ulempe for de andre arbeidstakerne, da X allerede arbeider i en turnusordning. Og han kun arbeider identisk med 10 personer mens øvrige personer om bord skifter mellom flere sykepleiere. Flertallet bemerker at arbeidstidsreduksjonen forutsetter at X benytter den frigjorte arbeidstiden til omsorg for de syke familiemedlemmene.

Mindretallet anser det for tvilsomt om det foreligger tilstrekkelig tungtveiende sosiale, eller andre velferdsgrunner for X og hans familie. Slik mindretallet ser det kan dette spørsmålet ikke sees isolert, men må sees i sammenheng med hva slags arbeidstid arbeidstaker faktisk har, det forhold at han driver egen virksomhet ved siden av sitt arbeid hos arbeidsgiver, samt de ulemper en redusert arbeidstidsordning vil medføre for arbeidsgiver.

Stillingen som sykepleier offshore innebærer en betydelig lavere arbeidstid enn det som er

vanlig for full stilling på land. Arbeidstaker arbeider gjennomsnittlig 28 timer per uke fordelt på to uker arbeid og fire uker fri. Slik mindretallet ser det, er dette en arbeidstidsordning som i meget stor grad gir anledning til å delta i familiens omsorgsoppgaver.

Det faktum at X driver et eget firma, samt at han selv opplyser at han normalt arbeider 10 til 12 timer i dette firmaet tillegges betydelig vekt. Arbeidstaker har ikke rett til redusert arbeidstid for å utføre annet arbeid, verken i egen virksomhet eller hos andre. Der arbeidstaker ikke har særlig tungtveiende grunner, eller hvor arbeidstaker kan tilpasse seg situasjonen ved å redusere annet arbeid, er mindretallet av den oppfatning at det skal svært lite til før kravet til vesentlig ulempe skal være oppfylt. Arbeidsgivers merknader om at bedriften påføres både økonomiske og administrative kostnader taler derfor mot å innvilge arbeidstakers søknad ifølge mindretallet

#### **T. Sak 8: 15/2006.**

IKT konsulent i kommunen. X jobber med redusert arbeidstid på 60 % av sin 100 % stilling. Hun skulle i utgangspunktet tilbake i 100 % stilling etter sommeren men har isteden søkt om redusert arbeidstid slik at hun jobber i 80 % stilling, i form av fri på onsdager. Begrunnelsen for søknaden er ønske om mer samvær med barn på 3 og 6 år. Har tidligere hatt redusert arbeidstid. X fikk medhold, og vedtaket var enstemmig. Lagt til grunn at redusert arbeidstid ikke medførte vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver begrunner sitt avslag med at pga arbeidstakers reduserte arbeidstid og tilsvarende reduserte arbeidsinnsats tre av de senere årene har virksomheten slitt med en IKT funksjon som bare delvis har blitt ivaretatt. Kostnadene ved å benytte seg av et firma med IKT kompetanse er for kostbart. Men en vikar ønsker kommunen heller ikke å benytte i 20 % stillingen, fordi en vikar vil ta med seg kunnskap og kompetanse ut av virksomheten når engasjementet er avsluttet.

Arbeidstilsynet legger i sin avgjørelse vekt på at X i realiteten øker sin stilling fra 60 % til 80 % dersom hun gis arbeidsrettsreduksjon. Nemnda har forståelse for kommunens anførsel om vanskelig kommuneøkonomi, men økonomiske hensyn kan ikke tillegges avgjørende vekt i vurderingen av tilretteleggingsplikten.

**T. Sak 9: 16/2006.**

Kontorsjef/redigerer i et internasjonalt nyhetsbyrå. Hun søker om å få redusert sin arbeidstid fra 100 % til 60 %, i form av fri torsdag og fredag hver uke. X stiller seg fleksibel med tanke på annen gjennomføring, og er villig til å jobbe mer i travle perioder. X fikk ikke medhold, men avgjørelsen var avsagt under dissens.

Arbeidsgiver som er privat, begrunner avslaget med at en reduksjon i arbeidstakers arbeidstid ville forverret den allerede kritiske bemanningssituasjonen. Og de viser til at X er eneste med redigeringskompetanse på kontoret og at funksjonen som kontorsjef krever tilstedeværelse på kontoret fem dager i uken særlig nå som kontoret er inne i en vekstfase. Som frontfigur må hun være synlig. Arbeidsgivers forslag til at hun sier fra seg kontorsjef ansvaret er uaktuelt for X, da dette ikke gir henne mer tid til barna. X fremhever at bemanningssituasjonen vil om noen måneder være bedre enn på lenge. Videre påpeker X at det har vist seg at kontoret fungerer fint selv om hun ikke har vært tilstedet.

Flertallet finner at karakteren av hennes stilling fremstår som problematisk i forhold til redusert arbeidstid. Og at dette gjelder særlig i forhold til lederrollen. Flertallet påpeker at det er snakk om en betydelig reduksjon på 40 %. Videre legger de vekt på at dette er uheldig i en vekstfase. Flertallet bemerker at arbeidsgivers forslag blir lagt noe vekt på, selv om det ble fremsatt som ledd i å avlaste X for ansvar og arbeidspress, og ikke som en løsning spesielt innrettet mot tilrettelegging for arbeidstidsreduksjon. Arbeidstakers opplysninger om at bemanningssituasjonen etter alt å dømme vil være bedre enn på lenge innen utgangen av året finner flertallet ingen grunn til å legge avgjørende vekt på.

Mindretallet er ikke enig i at stillingens karakter må ansees som problematisk i forhold til redusert arbeidstid. De vektlegger at organiseringen av kontoret tidligere har fungert bra i arbeidstakers fravær. Videre viser mindretallet til at bemanningssituasjonen antagelig vil bli bedre på sikt og at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at dette skjer. I forhold til arbeidsgivers forslag til X om å bli fritatt for ansvaret som kontorsjef, påpeker mindretallet at saken dreier seg om rett til redusert arbeidstid og ikke rett til redusert ansvar.

**T. Sak 10: 17/2006.**

Administrativ medarbeider i grossistfirma. Bakgrunnen for søknaden er samvær med 1 år gammelt barn. Hennes samboer har to barn fra tidligere ekteskap og det ene av hans barn krever mye fokus pga atferdsvansker. På denne bakgrunn har X behov for en hel fridag med sin sønn hvor bare de to kan være sammen. X søker om å jobbe redusert arbeidstid i 80 % stilling, i form av fri hver fredag. Medhold i nemnda. Enstemmig.

Arbeidsgiver foreslår isteden at X fordeler reduksjonen på ukedagene. Dette gir imidlertid ikke X den fleksibiliteten hun ønsker.

Arbeidsgiver begrunner avslaget med at hennes nøkkelstilling i virksomheten gjør det vanskelig å gi henne fri hver fredag. Hun tilrettelegger og koordinerer arbeidet til ledelsen og markedsavdelingen, å skaffe en vikar for henne på fredager utgjør en vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver avviser at den andre ansatte som er fullt opplært i arbeidstakers stilling kan vikariere for henne på fredager, da denne har viktige oppgaver.

Nemnda er enstemmig i sin uttalelse om at de ikke kan se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har påvist ulempe utover den generelle ulempen ved å måtte skaffe vikar. Samtidig har X en familiesituasjon som etter nemndas oppfatning innebærer et særlig behov for arbeidstidsreduksjon. Videre har nemnda vektlagt at X ved arbeidsgivers behov har sagt seg villig til å være fleksibel ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen.

**T. Sak 11: 21/2006**

Bussjåfør i 50 % stilling søkte om redusert arbeidstid i 10 % stilling. Slik at han jobber annenhver torsdag kveld. Arbeidsgiver har isteden foreslått at x gis to års permisjon uten lønn, og slik at han skal stille seg disponibel som reservesjåfør etter behov. Medhold i nemnda. Dissens. X behov for reduksjon er begrunnet med at han er uføretrygdet og har en restarbeidsevne på 50 %. Av helsemessige årsaker har X hatt permisjon fra jobben som bussjåfør i to år. Disse to årene har han jobbet som vaktmester på et museum, i tillegg til noen få oppdrag som bussjåfør. Ifølge legeerklæringen er X friskmeldt til å kunne jobbe som bussjåfør i 20 % stilling, flertallet finner således at X ut fra helsemessige årsaker oppfyller vilkåret til redusert arbeidstid i stillingen som bussjåfør. Arbeidsgiver begrunner sitt avslag med at det er vanskelig å tilpasse en slik reduksjon til turnusplanen, de må ta

hensyn til de spesielle forhold en slik liten stillingsandel vil innebære. Arbeidsgiver ønsker å være hovedarbeidsgiver for X, for det faktum at X arbeider 40 % stilling hos sin andre arbeidsgiver gjør at busselskapet er forhindret fra å tilkalle X utover 10 % på grunn av restarbeidsevnen er satt til 50 %. X er dermed ikke være den ressurs som virksomheten trenger.

Flertallet medgir at stillingsbrøken på 10 % er svært lav og ser hvilke utfordringer arbeidsgiver kan få med å tilpasse denne i turnusplaner m.m. at X ønsker reduksjonen lagt til én bestemt dag øker tilpassningsproblemene ytterligere. Flertallet vektlegger at dette dreier seg om en begrenset overgangsperiode i arbeidstakers forsøk på å gjenoppta yrket som bussjåfør, uten at omstillingen helsemessig skal bli for brå. I interesseavveiningen veier ikke arbeidsgivers tilpassningsproblemer i henhold til turnusplan tyngre enn arbeidstakers ønske om å gjenoppta yrket som bussjåfør. X får medhold i sin ønskede ordning, men tidsbegrenses til å skulle gjelde i et år, av hensyn til arbeidsgivers ulemper. Flertallet påpeker videre at X forutsettes å utvise fleksibilitet med tanke på turnus planer.

Mindretallet har kommet frem til at den omsøkt ordning innebærer vesentlig ulempe for arbeidsgiver. De påpeker vanskelighetene med å innplassere en så liten stillingsandel i turnusplaner. Og legger betydelig vekt på at X har hatt og har en god mulighet til å se om sjåføryrket vil være mulig for ham ved å kjøre ekstravakter. Som en del av helhetsvurderingen har mindretallet også vektlagt at X ikke har oppgitt hvorfor det er så viktig for ham å jobbe akkurat torsdag ettermiddag/kveld. Likeledes er det lagt vekt på at arbeidsgiver har vært imøtekommende i forhold til hans behov for redusert stilling og i forhold til hans ønske om å prøve seg i letter arbeid hos en annen arbeidsgiver.

#### **T. Sak 12: 22/2006.**

Ledende sykepleier i kommunen jobber i 71,8 % stilling og hver tredje helg i 17,6 % stilling. Søknaden om redusert arbeidstid er begrunnet med omsorg for tre barn på 2, 3 og 7 år. Søker om fritak for fra arbeidet hver tredje helg i 4 måneder. Ikke medhold i nemnda. Enstemmig.

Nemnda merker seg at det er vanskelig å få besatt vikarstillinger i helgene med kvalifisert personell, og at kommunen ikke har klart å skaffe sykepleiere som kan jobbe i helgene som X ønsker fritak fra. X har bare søkt om fritak for helge vakter i en periode på 4 måneder,

selv om dette tilsynelatende taler i hennes favør utgjør det imidlertid et problem å finne noen som er villig til å gå inn i en stilling som er så kortvarig. Nemnda vektlegger i denne sammenheng at også administrasjonsoppgavene i tilknytning til vikaransettelse dermed også blir store i forhold til hvor få vakter det er snakk om. I interesseavveiningen mellom X og arbeidsgiver blir det utslagsgivende at X ikke har påberopt seg noen særlige forhold utover henvisningen til at hun har små barn, arbeidsgivers problemer med å skaffe vikar tillegges mer vekt enn arbeidstakers behov.

**T. Sak 13: 24/2006.**

Butikkansatt søker om å få redusert sin 100 % stilling til å jobbe 80 % i et år. Gjennomført slik at hun jobber fra 09.00 til 15.30 isteden for frem til 17.00. Søknaden er begrunnet med henting av datter i barnehage før stengetid kl. 16.30. Medhold i nemnda. Enstemmig.

Tvisten gjelder gjennomføringen av reduksjonen på 20 %. Arbeidsgiver foreslår isteden at X jobber fra 11.00 til 17.00 eller at hun tar ut reduksjonen som en hel fridag i uken.

Arbeidsgiver begrunner avslaget med at en ansettelse av ekstrahjelp ville gått utover kundeservicen og de øvrige ansattes miljø og motivasjon. Turnusen måtte bli endret. Arbeidsgiver påpeker at de er en liten bedrift. Og en ekstrahjelp vil ikke kunne yte den ønskede service fordi det tar lang tid å bli fortrolig med de produkter som omsettes. Nemnda legger til grunn at det i arbeidstakers stilling er mye å gjøre etter kl 15.30. nemnda legger imidlertid til grunn at arbeidsgiver ikke har forsøkt å tilrettelegge for reduksjonen. Vanskelighetene arbeidsgiver nevner i forbindelse med ekstrahjelp og endring av turnus er av mer generell karakter. På denne bakgrunn var det ikke sannsynliggjort at arbeidsreduksjon ville innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Kategori: Rett til fleksibel arbeidstid

**T. Sak 14: 6/2006.**



Fagpedagog på et vernet verksted for psykisk utviklingshemmede.

X søker om fleksibel arbeidstid i form av oppmøtetid fra 07.30 frem til 08.00 og fleksibel sluttidspunkt fra kl 14.30 til 15.30. X ønsker å ta igjen den forskjøvnede arbeidstid på morgenen ved å arbeide tilsvarende lengre på ettermiddagen. Slik at hun vil være tilstedet på jobb i en kjernetid fra kl. 08.00 til kl. 14.30, dvs. hele den perioden de verkstedsansatte er på jobb.

Arbeidsgiver foreslo isteden forskjøvet arbeidstid, i form av fast arbeidstid fra kl 08.00 til 15.30. X ønsker ikke arbeidsgivers foreslåtte ordning da den bare i en viss grad ivaretar hennes ønske om fleksibilitet i forhold til start og sluttidspunkt.

Behovet for fleksibel arbeidstid er begrunnet med aleneomsorg for et barn på 10 år.

Arbeidsgiver begrunner avslaget med at de er i ferd med å se på mulighetene for å innføre fleksibel arbeidstid ved bedriften. Men at dette arbeidet er forventet at vil ta noe tid.

Nemnda påpeker med bestemmelsen er å gi arbeidstakere mulighet til å tilpasse arbeidstiden slik at den passer til den enkeltes livssituasjon. Fleksibel arbeidstid er<sup>263</sup> ment å omfatte forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden, hvordan dette gjøres er opp til arbeidsgiver og arbeidstaker å finne ut av. Nemnda finner arbeidstakers forslag til fleksibel arbeidstid rimelig og at det ligger innenfor det som må anses å være lovens ramme for fleksibel arbeidstid.

#### **T. Sak 15: 8/2006.**

Twisten gjelder rett til fleksibel arbeidstid, subsidiært redusert arbeidstid.

Deskarbeider i avisen i 4 år omfatter bl.a. tekstredigering, valg av bilder, og generell planlegging og utforming av avisen. Arbeidstakers faste arbeidstidsordning er fra 10.00 til 17.30 mandag til fredag. Og én søndagsvakt hver fjerde uke. X søker om å jobbe kl. 08.30 og slutte 16.00 tre dager i uken (tirsdag, onsdag, torsdag), eller ta igjen arbeidstiden på andre måter. X søker m.a.o. om fritak for arbeid innenfor den mest hektiske og kritiske perioden for en dagsavis, dvs. de siste halvannen timer før deadline. Det subsidiære kravet om redusert arbeidstid i form av arbeidstid fra 10.00 til kl.16.00 tirsdag, onsdag og torsdag.

---

<sup>263</sup> fremgår av forarbeidene

Behovet for fleksibel arbeidstid er begrunnet med omsorgsoppgaver for fire barn på ett, to, seks og ni år. Med dagens arbeidstid er X tidligst hjemme kl 18.45, og hans ektefelle som også er i full jobb blir i dag ilagt en urimelig stor arbeidsbyrde i hjemmet. X ønsker å kunne hente barna i barnehagen tre dager i uke og gjøre det mulig for sin ektefelle å jobbe på ettermiddag/kveld. Arbeidsgiver begrunner sitt avslag med at man har forsøkt å legge til rette for X ved at han i korte perioder har sluttet kl.16.00 én til to dager i uken. En permanent ordning vil påføre de øvrige arbeidstakerne en betydelig merbelastning. Arbeidstidene var kjent for X ved ansettelsen. Med en så liten arbeidsstokk blir hver enkelt arbeidstaker svært viktig, de har svært begrensede ressurser og har ikke anledning til å ansette en ny redigerer for å erstatte X tre dager i uken. I de avgjørende timene har de et spesielt stort arbeidspress. Fordelingen av arbeidsoppgavene slik X foreslår er umulig da de ulike arbeidstakerne har forskjellig artede oppgaver og ansvar. Arbeidsgiver anfører at arbeidstakers krav fremstår som et ønske om fast og permanent forskjøvet arbeidstid og ikke fleksibel arbeidstid. Nemnda slår imidlertid fast at den omsøkte ordningen faller inn under begrepet ”fleksibel arbeidstid”.

Flertallet(3) som ansatt i 4 år er X godt kjent med at tidspunktet han søker om fritak fra utgjør kjernearbeidstiden for en avisredigerer, dette var han også kjent med da han ble ansatt. At virksomheten er en relativt liten avis med få ansatte og begrensede økonomiske ressurser har her betydning for arbeidsgivers mulighet til å tilrettelegge for en fleksibel arbeidstidsordning. Virksomhetens oppgaver er av en art<sup>264</sup> som tilsier at det vil være vanskelig å forene med fleksibel arbeidstid i tilknytning til deadline. Flertallet legger til grunn arbeidsgivers mening om at X forslag til omrokering av oppgaver mellom redigerere og vaksjefer ikke er ønskelige verken praktisk eller ansvarsmessig og at de vil innebære en inngripen i andre arbeidstakers arbeidsforhold, hva gjelder arbeidsoppgaver og arbeidstid. Mindretallet (2) påpeker at det er 4,5 timer pr uke som må tilrettelegges. Med den foreslåtte ordning vil X være til stede i en av de to timene som utgjør hovedtyngden av redigeringen. De påpeker at utveksling av arbeidsoppgaver allerede skjer i en viss utstrekning. Bemanningen har nylig blitt styrket. X har allerede hatt midlertidige ordninger der han har kunnet gå tidligere, mindretallet antar at det da har vært snakk om redusert arbeidstid, slik

---

<sup>264</sup> jfr forarbeidene

at klager overhodet ikke har kunnet avlaste de andre på desken. Den svekkede deskkapasitet og merbelastning for øvrige arbeidstakere som arbeidsgiver har påberopt mht. De midlertidige ordninger, vil da ikke gjøre seg gjeldene i samme grad når X også kan avlaste. Arbeidsgiver har bare basert sitt avslag på en ordning som er permanent og vurdert hvordan det stiller seg til en ordning som bare har varighet på et år. Avslutningsvis påpeker mindretallet at selv om virksomheten er relativt liten, kan det i seg selv ikke være noe hinder for å imøtekomme søknader om fleksibel arbeidstid. Partene burde være mer kreative i forhold til å finne en løsningsmodell, en ordning for en til to dager i uken burde vært vurdert.

Det subsidiære krav om redusert arbeidstid.

X ønsker arbeidstidsreduksjonen gjennomført på samme måte som når det gjaldt kravet om fleksibel arbeidstid. Nemndas argumentasjon vil derfor bero på de samme vurderingene som i forhold til fleksibel arbeidstid. Nemnda er enstemmig i sitt avslag på arbeidstakers søknad om redusert arbeidstid. Selv om en ordning med redusert arbeidstid vil innebære at arbeidsgiver får frigitt økonomiske ressurser, vektlegges at det ikke vil være mulig å bruke vikar til denne typen oppgaver innenfor en så vidt begrenset periode som det her er snakk om.

Medlemmene som utgjorde mindretallet i forrige spørsmål uttaler her at de anser den ulempen som påføres arbeidsgiver som større her enn i forhold til kravet om fleksibel arbeidstid. arbeidstakers oppgaver vil da bli rent merarbeid for de øvrige ansatte, uten at han vil kunne avlaste noe. Å skaffe vikar 4,5 timer synes svært lite praktisk.

**T. Sak 16: 3/2007.**

Ansatt ved kundesenter. X arbeider skiftarbeid, fordelt på dagvakter og kveldsvakter. Søkte rett til fleksibel arbeidstid. Begrunnelsen for søknaden var at arbeidstakers samboer jobber skiftarbeid og at det er X som må hente barna i barnehagen før stengetid kl.16.30. Nemnda avviste saken. Dissens. Ville innebære en vesentlig endring i rettsforholdet mellom partene. Hensynet til harmoni og sammenhengen mellom de ulike bestemmelsene i loven talte for at

bestemmelsen om fleksibel arbeidstid ikke kommer til anvendelse.

**T. Sak 17: 4/2007.**

Ansatt ved kundesenteret arbeidet skiftarbeid, fordelt på dagvakter og kveldsvakter. Søkte rett til fleksibel arbeidstid. Nemnda avviste saken. Ville innebære en vesentlig endring i rettsforholdet mellom partene. Hensynet til harmoni og sammenhengen mellom de ulike bestemmelsene i loven talte for at bestemmelsen om fleksibel arbeidstid ikke kommer til anvendelse. Dissens.

<http://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/VALSPE10/>